



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Control Preventivo en la selección del Talento humano y su relación con la
Rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:

Jacqueline Georgette Zambrano Cabello

ASESOR:

Mg. Díaz Díaz Donato

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Financiera

LIMA-PERÙ

2017

Página del Jurado

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria:

Dedico este trabajo de investigación a mis padres por todo el apoyo brindado, ya que todo lo que soy y lo que tengo se lo debo a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme fuerzas para poder culminar mi trabajo de investigación, al profesor Donato Díaz Díaz por su apoyo y orientación constante; también a los profesores que me asesoraron y me dieron consejos para seguir avanzando y cumplir mi meta.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jacqueline Georgette Zambrano Cabello, con DNI N° 72154161, afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Julio del 2017

Jacqueline Georgette Zambrano Cabello

DNI: 72154161

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, someto a su criterio y consideración la presente Tesis Titulada: “Control Preventivo en la selección del Talento Humano y su relación con la Rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016”.

El desarrollo de la presente Tesis ha sido a través de la información obtenida de manera teórica - practica y aplicando los conocimientos adquiridos durante los años de formación profesional utilizando la metodología de investigación propia para este tema, además de las consultas bibliográficas que se ha realizado para una correcta elaboración y sustento de la información que presenta.

Este presente trabajo de investigación consta de siete capítulos y algunos anexos, En el Capítulo I: Introducción de la Tesis, en el Capítulo II: Método a emplear, en el Capítulo III: Los Resultados finales de la Tesis, en el Capítulo IV La Discusión, en el Capítulo V: Las Conclusiones, en el Capítulo VI: Las Recomendaciones finales de acuerdo a los resultados obtenidos, en el Capítulo VII: Las Referencias Bibliográficas que se han citado en la presente Tesis y los anexos: El instrumento (La Encuesta), La Matriz de consistencia, La Validación del instrumento y la Solicitud enviada a la Municipalidad del distrito de Surco.

El objetivo del desarrollo de la Tesis es comprobar si El Control Preventivo en la selección del Talento Humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de Transporte del distrito de Surquillo.

Resumen

El presente trabajo de investigación con el título “Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad en el distrito de Surquillo, 2016”, fue desarrollado con el objetivo general de Determinar de qué manera el control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

La metodología que se utilizó para la presente investigación es descriptiva básica – correlacional – no experimental, debido a que no se va a manipular ni se someterá a prueba las variables del estudio. Cuenta con una población de 17 empresas de Transporte, de los cuales se obtuvo una muestra de 52 trabajadores. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta que se realizó a través de un cuestionario con preguntas cerradas. Para la validación de instrumentos se aplicó el juicio de expertos y para la confiabilidad se desarrolló el alfa de Cronbach.

Este proyecto de investigación consta de 7 capítulos, el Capítulo I abarca todo lo referente al marco teórico partiendo de los antecedentes a esta investigación, las teorías relacionadas al tema y el marco conceptual de las variables, el Capítulo II se refiere a la Metodología, las técnicas utilizadas para desarrollar nuestra investigación, en el Capítulo III, nos muestra los resultados obtenidos del cuestionario y la validación de las Hipótesis, en el Capítulo IV está la discusión de los resultados obtenidos, en el Capítulo V están las conclusiones a las cuales se ha llegado luego de la discusión, En el Capítulo VI están las Recomendaciones, y por último en el Capítulo VII está la Bibliografía.

Al finalizar el presente trabajo de investigación se llegó a la conclusión que el Control Preventivo en la selección del Talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresa de transporte del distrito de Surquillo, 2016

Palabras Clave: Control Preventivo, Talento Humano, Rentabilidad, Indicadores Financieros.

Abstrac

The present research work with the title "Preventive Control in the selection of human talent and its relation with profitability in the district of Surquillo, 2016" was developed with the general objective of determining how preventive control in the selection of the Human talent is related to the profitability in the transport companies of the district of Surquillo, 2016

The methodology that was used for the present investigation is descriptive basic - correlational - non-experimental, because the variables of the study will not be manipulated nor submitted. It has a population of 17 Transport companies, of which a sample of 52 workers was obtained. The technique used for the collection of data was the survey that was carried out through a questionnaire with closed questions. For the validation of instruments the expert judgment was applied and for reliability the Cronbash alpha was developed.

This research project consists of 7 chapters, Chapter I covers everything related to the theoretical framework starting from the background to this research, the theories related to the theme and the conceptual framework of the variables, Chapter II refers to the Methodology, the Techniques used to develop our research, in Chapter III, shows us the results obtained from the questionnaire and the validation of the Hypotheses, in Chapter IV is the discussion of the results obtained, in Chapter V are the conclusions that have been Arrived after the discussion, In Chapter VI are the Recommendations, and finally in Chapter VII is the Bibliography.

At the end of this research, it was concluded that the Preventive Control in the selection of Human Talent is related to the profitability in the transport companies of the district of Surquillo, 2016

Key Words: Preventive Control, Human Talent, Profitability, Financial Indicators.

INDICE

Páginas preliminares	Págs.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática	01
1.2 Trabajos previos	03
1.3 Teorías Relacionadas al tema	07
1.4 Formulación del problema	19
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis	21
1.7 Objetivos	22

CAPITULO II

MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación	24
2.2 Variables, Operacionalización	25
2.3 Población y Muestra	27

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
---	----

2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos Éticos	32

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 Resultados	34
3.2 Validación de Hipótesis General	50
3.3 Validación de Hipótesis Específica 1	52
3.4 Validación de Hipótesis Específica 2	53
3.5 Validación de Hipótesis Específica 3	54

CAPITULO IV

4.1 Discusión	57
---------------------	----

CAPITULO V

5.1 Conclusión.....	62
---------------------	----

CAPITULO VI

6.1 Recomendaciones.....	64
--------------------------	----

CAPITULO VII

REFERENCIAS Y ANEXOS

Referencias Bibliográficas	66
Anexo 1: Matriz de Consistencia	70
Anexo 2: Validación del instrumento por expertos	71
Anexo 3: Base de Datos	78

CAPITULO I
INTRODUCCION

1. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

En el ámbito internacional. Según Arias Galicia (2004) después de iniciada la Revolución Industrial, en las empresas de hoy en día la selección del personal se hacía o realizaba por solo una persona encargada llamado supervisor el cual se basaba en datos subjetivos ósea sobre su instinto.

Este tipo de selección, llevó con el paso del tiempo fue una desorganización en las organizaciones lo que se refiere con el personal de la entidad. Es así que se generó uno de los problemas más grandes que hoy en día conocemos y vemos como Rotación de Personal dónde este no contribuya con la rentabilidad ni el crecimiento de la empresa convirtiéndose en un problema significativo.

En Colombia no es raro encontrar organizaciones que eligen su personal al ojo, por amistades en común, o por simple amistad o familiaridad. Según un estudio de la Superintendencia de Sociedades, esto se ve con mayor frecuencia en las Pymes, que constituyen el 98 % de las empresas en el país y que generan alrededor del 63 % del empleo productivo.

Las empresas pequeñas frecuentemente no se preocupan por realizar una adecuada selección del talento humano por lo tanto presentan mucha rotación de personal generando problemas de competitividad y rentabilidad en las empresas situándolas en desventaja con otras que tienen una compañía más organizada con el manejo del personal de acuerdo con un estudio.

En el ámbito Nacional, Tradicionalmente, la prevención en la selección del Talento Humano es vista como algo irrelevante. Las entidades se han centrado más en llevar un buen y ordenado control de planillas, la administración del personal entre otras relaciones colectivas que se pueden dar en el ambiente laboral. Muchos negocios grandes y buenos llegan al fracaso porque no le toma importancia ni quiere invertir en su talento humano, contratando personal poco calificado, con bajos niveles de motivación y sin una buena capacitación.

En el ámbito local, En las empresas de Transporte se debe tener un mejor control preventivo en la selección del talento humano ya que es importante conocer a las personas que integraran su equipo de trabajo es importante involucrar a los empleados al establecer hábitos de desempeño, metas en común y conseguir mejorar en los proyectos para obtener un buen resultado de rendimiento en los servicios.

Razón por la cual la presente investigación proporcionará herramientas que serán de mucha utilidad para las empresas de transporte con el fin de encontrar la relación de la prevención en la selección del talento humano con la rentabilidad, ya que los empleados son la clave del crecimiento de la organización, desde el Gerente General hasta el auxiliar de servicios diversos.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos previos de la variable independiente: Control Preventivo

Culqui, (2013) Universidad San Martín de Porres. Tesis para obtener el título profesional de Contador Público “El control previo como herramienta de mejora para el proceso de ejecución de pagos en el Departamento de Tesorería de la Fuerza Aérea del Perú”, cuya investigación es de tipo descriptivo correlacional, indica que:

“Estableciendo un control preventivo en las actividades de una organización contribuye al mejoramiento de pagos de la tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. Estos resultados demostraron que el control previo es muy importante en la implementación de cualquier compañía, ya que si no se desarrolla un control en el departamento de tesorería los pagos que se realizan no se darían correctamente ya que un control previo genera y contribuye al crecimiento de las operaciones financieras de las entidades.”

Dicha investigación concluye que el control previo ayuda a prevenir problemas futuros, que consiste en poder identificar las debilidades de la organización y así tomar medidas correctivas en la selección de las actividades administrativas.

Farro. (2014). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Tesis para obtener el título de Contador Público “Evaluación del Control Interno a las cuentas por cobrar de la empresa de transportes y servicios VANINA E.I.R.L, para mejorar la eficacia y gestión, durante el periodo 2012”, tipo de investigación documental, incide que: “Un buen control interno ayuda a que una organización logre sus objetivos de rentabilidad y rendimiento adecuado utilizando bien los recursos que posee. También ayuda a que la empresa cumpla con las leyes y normas aplicables, evitando efectos perjudiciales para su reputación y otras consecuencias.”

Dicha investigación concluye en que el control interno ayuda a que una entidad alcance sus objetivos propuestos evitando problemas y sorpresas en el camino.

Aquipucho. (2015). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar por el título de Magister en Auditoria con Mención en Auditoría en la Gestión y Control Gubernamental “Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso - Callao, período: 2010-2012”, tipo de investigación No experimental señala:

“El Control interno está relacionado con la planificación de los objetivos y metas que la organización quiere lograr en un tiempo determinado, y esperando que se cumplan con eficiencia y eficacia, cumpliendo con las leyes y normas establecidas reduciendo riesgos, reduciendo costos y en un tiempo específico.”

Esta investigación concluye en que el control interno disminuye errores ya que es un medio que brinda seguridad dentro de una organización dando información confiable y ayudando así a alcanzar sus metas, ya que no solo constituye las políticas y normas establecidas manualmente sino también los integrantes de cada área de la empresa son los que aportan la calidad de una organización

Tamariz, (2014) UCV. Tesis realizada para obtener el título profesional de Contador Público "Control Interno y la Liquidez de la empresa

INGEFRIIO

SRL. San Martín de Porres, 2014”, utilizo el método inductivo porque utilizo instrumentos de investigación a los trabajadores, además del Método Descriptivo ya que se han observado las características y aspectos importantes de cada una de las variables.

Su objetivo es establecer un esquema de control interno que permita aumentar la eficacia y la eficiencia en sus actividades, con la finalidad de asegurar sus activos, lograr sus objetivos y metas trazadas para cumplir con sus objetivos y metas trazadas para cumplir con sus obligaciones de corto plazo y la continuidad de la empresa en el mercado altamente competitivo.

1.2.2. Trabajos Previos de la variable dependiente: Rentabilidad

Sánchez. (2014). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis para obtener el Título de Contador Público “Impacto Fiscal Tributario y sus efectos en la rentabilidad y Liquidez para la empresa constructora ABC, Lambayeque 2013” tipo de investigación No Experimental, transaccional. Indica que:

“La Rentabilidad mide la capacidad de generar ganancias por parte de una organización teniendo como objetivo general estimar el resultado de acuerdo a las decisiones tomadas y políticas establecidas con relación a los fondos de la empresa. Se relaciona directamente con la capacidad de generar fondos en actividades de corto plazo. La crisis de la empresa se muestra cuando hay indicadores negativos y esto generará costos mayores y un mayor esfuerzo por sacar adelante la empresa.”

Dicha investigación concluye en que la rentabilidad es el resultado de las decisiones que la empresa ha tomado con relación a sus ventas, compras, activos, recursos humanos, entre otros.

Manchego, S. (2014) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para obtener el Grado de Magister en Administración, con mención en Gestión Empresarial, Gestión del Outsourcing y su impacto en la

rentabilidad: Caso Sara Morello S.A.C, la investigación es explicativa señala que:

Determinar la Rentabilidad de una organización ayuda a saber si se está cumpliendo con los objetivos para los cuales ha sido creada, generando utilidades para todos los miembros de la entidad. Además, señala si la toma de decisiones de los altos mandos son correctos o necesitan medidas correctivas para que ayuden a minimizar problemas y riesgos.

Dicha investigación concluye en que la rentabilidad hace referencia a la utilidad o ganancia que se ha obtenido utilizando bien los recursos que se tienen según las decisiones tomadas.

Alarcón, (2015) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis de pregrado, "Evaluación de la gestión económica-financiera y su implicancia en la rentabilidad de la Empresa Panificación Arte Distribuidores SAC de la ciudad de Chiclayo durante el periodo 2014", El trabajo de investigación es una Investigación Descriptiva, Explicativa y Aplicativa; por ende la investigación será No Experimental, Transaccional y Descriptivo Simple.

El objetivo de la rentabilidad es evaluar la administración económica y financiera de las empresas panificadoras, proponiendo proyectos estratégicos y alternativas de solución que ayuden a alcanzar los objetivos ayudando a mejorar la eficacia, eficiencia y de esta manera la empresa crezca empresarialmente midiendo el nivel de rentabilidad para diferenciar y ponerse en ventaja con otras entidades.

Byrne, M. (2014) Universidad San Martín de Porres, Tesis para optar el grado Académico de Maestro en Contabilidad y Finanzas con mención en dirección Financiera "Efectos de la rentabilidad en los fondos de inversión de las AFP en el Perú en tiempos de crisis financiera y si incidencia en los fondos de pensiones de los afiliados." La investigación es aplicada y señala que:

"La Rentabilidad es el tema más promocionado y discutido por los sectores interesados en el funcionamiento de los sistemas privados de

pensiones. Incluso podemos definir que es el factor determinante para la elección de una AFP.”

Esta investigación concluye con que la rentabilidad es uno de los temas más promocionados en el sector del sistema privado de pensiones ya que se busca una adecuada rentabilidad futura para una mejor vida, es por eso que se tiene que estudiar diferentes puntos para la elección de un fondo de pensiones que nos otorgue una buena rentabilidad.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría del Control

A. Teoría del Control

El informe Coso (1993) lo define como:

Un procedimiento que compromete a todos los integrantes de una organización sin exclusión, planteado con el fin de que todos se centren en el logro de los objetivos en las siguientes categorías:

- a) Eficacia y eficiencia de las operaciones
- b) Fiabilidad de la información financiera
- c) Cumplimiento de las leyes y normas que son aplicables

La primera categoría habla sobre los objetivos de la empresa, rentabilidad, rendimiento y un buen uso de los recursos.

La segunda se basa en la realización y presentación de los estados financieros y la confianza de la información.

La tercera categoría se basa en el cumplimiento de las normas y leyes de cada entidad.

Alegre, Berné y Galve. (2000) indica:

El control es la acción que busca corregir los problemas que puedan darse respecto al logro de los objetivos. El control se desempeña con relación a los proyectos, mediante la comparación uniforme y ordenada de los pronósticos y las

realizaciones posteriores. El control, verifica lo planeado y lo alcanzado para establecer las acciones correctoras, que mantengan el sistema organizado, es decir, orientado a lograr los objetivos. (p.42)

1.3.2 Marco Teórico de Control Preventivo

1. Control Preventivo:

Aguilar (2014), manifiesta:

Según esta teoría El control preventivo se realiza antes de que se realice una actividad de trabajo, es de responsabilidad de cada entidad como parte de sus mismos sistemas de control interno basándose también en sus cinco componentes correlacionados integrados a los procesos administrativos, asegurando que los objetivos se logren, que las decisiones se cumplan y que la empresa tome un rumbo apropiado para su crecimiento. (p. 31)

Contaduría General de La Nación. (2007) Nos expone que: “El control preventivo son actividades de control que se realizan con el objetivo de reducir sucesos que no contribuyan a lograr la realización de los objetivos que la organización quiere obtener y así minimizar la pérdida de recursos” (p.15).

En base a esta teoría se entiende que el control preventivo ayuda a controlar hechos que no ayuden al crecimiento de las empresas ya que se disminuiría problemas futuros que muchas veces ocasionan no tener cuidado con las decisiones que se toman.

Talento humano:

Chiavenato, I. (2009) indica que:

Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. El talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual: Conocimiento el cual habla del aprendizaje constante, Habilidad habla de la aplicación del conocimiento para la solución de problemas es la transformación del conocimiento en resultados, Juicio. Se trata de analizar cada situación para sacar información juzgar las situaciones y definir las prioridades, y por último la actitud. Se trata de lograr el objetivo y poder conocer su potencial. (p. 49)

Alles, M. (2011) señala que:

Para poder determinar el talento y la superioridad de desempeño en cualquier trabajo deben tener una combinación de competencias, conocimientos, experiencia y valores. Una mezcla adecuada de estos elementos permitirá a una persona en particular tener talento o ser considerada con talento. Uno de estos aspectos, aún en grado alto, será insuficiente para alcanzar la denominación de «talento» (p. 26)

Las personas componen una parte principal de la organización, la gestión del talento humano en las empresas es la participación eficaz de los colaboradores para el alcance de los objetivos, los trabajadores pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización.

Gestión del talento humano

Chiavenato, I. (2009) indica que:

La Gestión del Talento Humano, es un aspecto muy importante para el éxito de una institución esto depende de que hacen y como hacen sus actividades las personas destinadas a sus áreas, esto quiere decir que invertir en las personas puede producir grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. (p. 70)

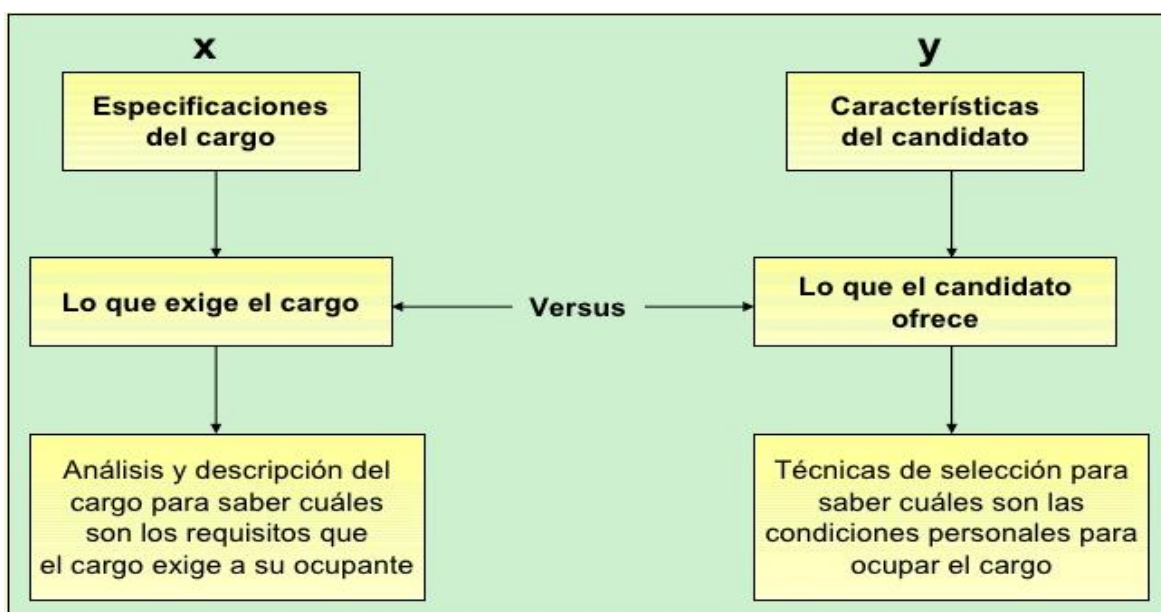
El reclutamiento y la selección son dos fases de un mismo proceso: conseguir personal para la organización. El reclutamiento tiene como objetivos específico suministrar materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

Pasos para el reclutamiento y selección del personal según Chiavenato, (2000):

Costos de reclutamiento	Costos de selección	Costos de entrenamiento	Costos de desvinculación
<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de la solicitud del empleado • Publicidad • Visitas a instituciones educativas • Atención a los candidatos • Tiempo de los reclutadores • Investigaciones de mercado • Formularios y costo del procesamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de selección • Aplicación y calificación de pruebas de conocimiento • Aplicación y calificación de los test • Tiempo de los seleccionadores • Verificación de referencias • Exámenes médicos y de laboratorio 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de integración • Orientación • Costos directos de capacitación • Tiempo de los instructores • Baja productividad durante la capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Pagos de salario y cancelación de derechos laborales (vacaciones proporcionales, prima por salario, prima por servicios, indemnizaciones, etc.) • Pago de beneficios sociales • Entrevista de desvinculación • Costos de <i>outplacement</i> • Cargo vacante hasta la sustitución

Retención, Reclutamiento interno y externo

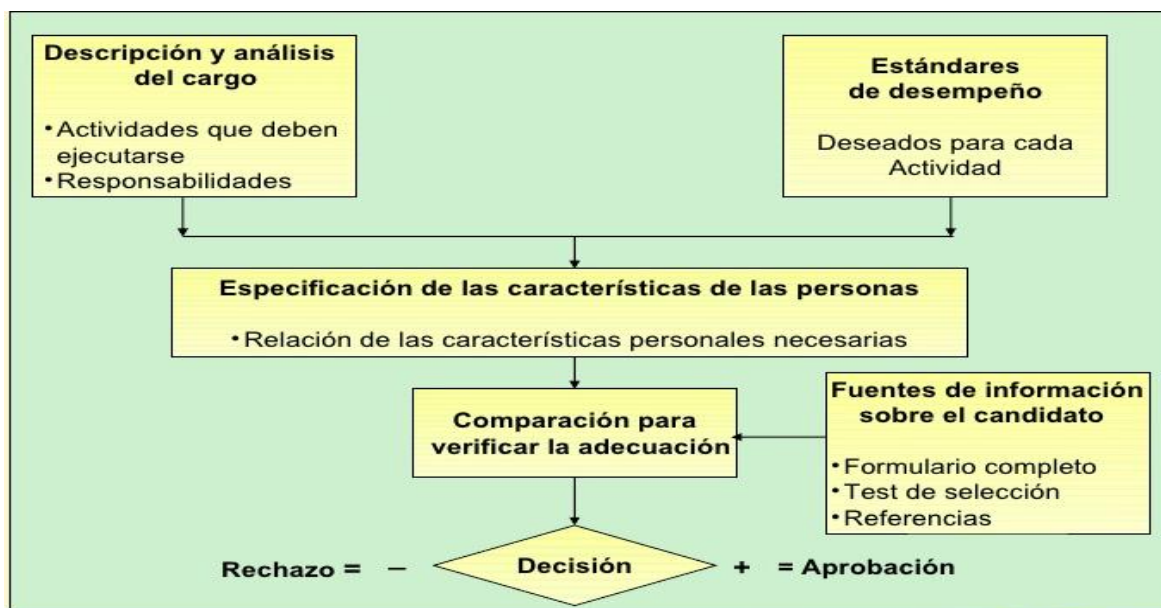
Fuente: Gestión del Talento humano - Idalberto Chiavenato Pág. 76



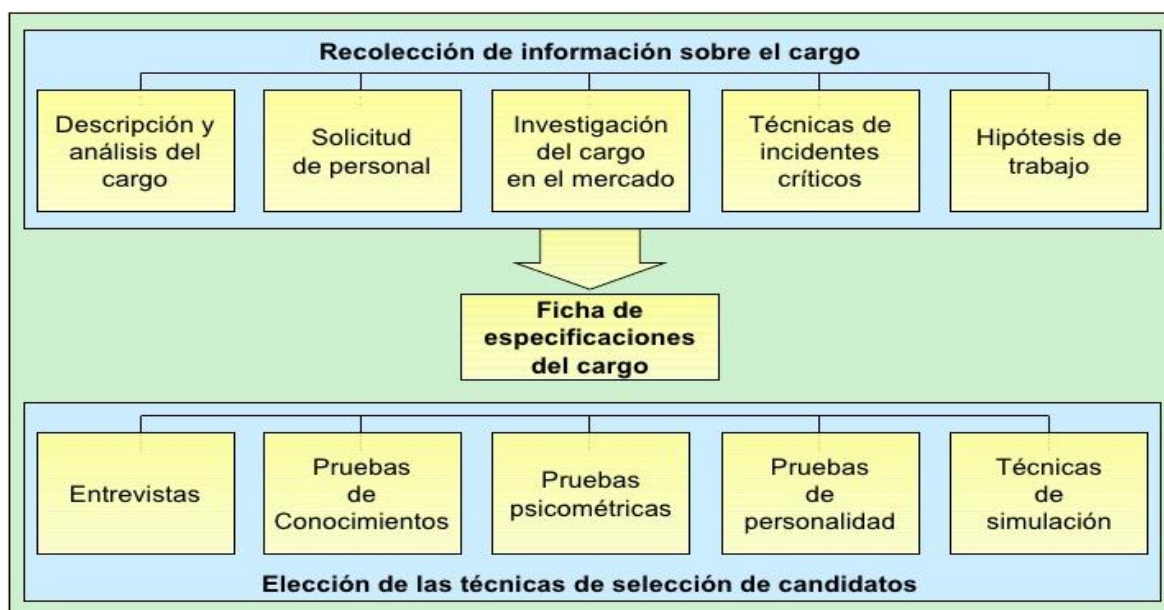
Selección comparativa del personal

Fuente: Gestión del Talento Humano - Idalberto Chiavenato Pág. 112

Proceso de selección de persona



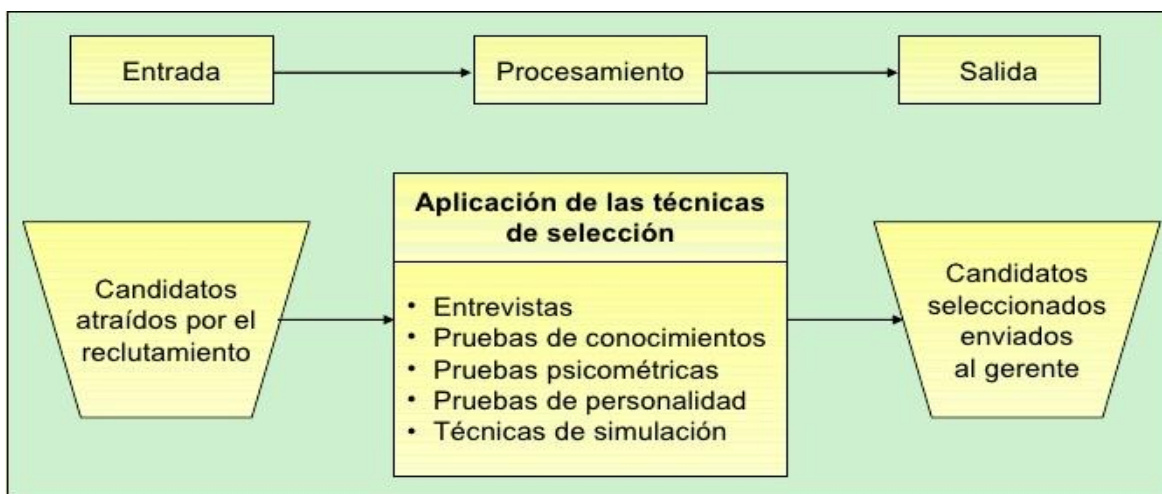
Fuente: Gestión del Talento Humano - Idalberto Chiavenato Pág. 113



Información sobre el cargo como base del proceso de selección

Fuente: Gestión del Talento Humano - Idalberto Chiavenato Pág. 118

Proceso de selección de personal



Fuente: Gestión del Talento Humano - Idalberto Chiavenato Pág. 121

Componentes del control interno:

Fonseca, O. (2011) señala que:

Los componentes del Control interno, hacen las veces de principios generales que aseguran la elaboración de los estados financieros libres de confusiones o engaños, dentro de niveles de riesgo admisibles, cada componente de control tiene un conjunto de elementos que detalla el significado y función de cada uno (p. 49)

El Control interno desarrolla los siguientes componentes: Ambientes de control, evaluación de Riesgos, Actividades de control, información y comunicación y monitoreo

Whittington & Pany, definen los componentes del control interno en:

a) Ambiente de Control:

Comprende el entorno en donde se va a desarrollar una actividad y como está constituida, está controlada por los altos mandos de la organización esperando que se tome buenas decisiones para que el ambiente sea el adecuado respetando las políticas establecidas esperando el logro de objetivos y que la empresa se desarrolle exitosamente. (p.177)

b) Evaluación de Riesgos:

Ayuda a detallar de como los altos mandos de la empresa reconocen y se afrontan a los riesgos que puede presentar la empresa y lo que esto ocasionaría, en este caso se tiene en cuenta los riesgos contra los objetivos que la empresa quiere alcanzar en las diferentes áreas que tiene, acatando las normas y leyes establecidas, para poder reconocer y examinar los riesgos significativos, evaluar su importancia y plantear procedimientos para poder enfrentarlos. (p.177)

c) Actividades de Control:

Son un conjunto de normas y procesos que ayudan para asegurar de que se realicen las decisiones de los ejecutivos. Benefician los posibles ataques de los riesgos de la organización. Los tipos que más se relacionan con el examen de los estados financieros son:

- Evaluación del desempeño
- Controles de recepción de la información
- Controles físicos
- Control de las obligaciones" (p.178)

d) Información y Comunicación:

Se debe conocer toda información conveniente en un tiempo así como comunicarse para estar atentos a cualquier imprevisto o situación que puede beneficiar o afectar a la empresa. Los sistemas de información permite los trabajadores cumplir con su responsabilidades generan reportes necesarios ya que contienen información operacional, financiera relaciona con el cumplimiento de las tareas, que hace probable ejecutar y controlar la empresa. La comunicación adentro de la organización debe ser extenso donde participen todos los miembros de la organización y cada uno aporte buenas ideas para el crecimiento de la empresa. (p.179)

e) Monitoreo

Este es un método que se basa en evaluar cómo se está desarrollando las actividades de la empresa con el fin de saber si están encaminados al logro de los objetivos. Requiere control para definir si funciona como se pensó o si se requiere modificaciones. Aquí se inspecciona y administra por ejemplo el reclamo de los clientes o como la veracidad de los informes que se presentan en la empresa. (p.180)

Proceso Administrativo:

Hurtado (2008), señala:

El proceso administrativo es el medio que se emplea en las organizaciones para lograr alcanzar los objetivos y metas establecidas tanto en el ámbito económico como social. Si los encargados de una organización efectúan correctamente sus actividades de trabajo de forma eficiente y eficaz, es más posible que la entidad logre sus metas, por tal motivo se puede decir que la capacidad de los gerentes o administradores se puede calcular con relación al nivel que cumplan con el proceso administrativo. (p.47)

El proceso Administrativo se compone de 4 etapas o funciones básicas que son: planeación, organización, dirección y control.

a) Planificación:

Robbins y De Cenzo (2009) afirman:

La planificación implica definir los objetivos y metas que se quieren alcanzar, para no dejar de lado las actividades que se desarrollarán y para que los integrantes de la empresa plasmen su atención en los objetivos propuestos, buscando poder establecer una sola estrategia que ayude a alcanzar las metas y objetivos. (p. 6).

b) Organización:

La organización es un procedimiento que facilita el buen uso de los recursos cuyo objetivo se basa y centra en establecer una conexión entre el trabajo y el personal que lo debe realizar. Es un proceso en donde se determina los pasos a seguir para lograr los objetivos establecidos.

Robbins (2005) señala:

“Organizar es establecer las actividades de trabajo que va a desarrollar cada miembro de la organización. Organizar incluye determinar cómo se desarrollan, quién las supervisa y dónde se toman las decisiones y actividades a realizar.” (p. 9)

c) Dirección:

La dirección es la función que coordina y establece al personal en la realización de las actividades, a través de la influencia de los miembros de la empresa, de lograr que todos los integrantes en la empresa apoyen para el logro de los objetivos.

Finch, Freeman y Gilbert (1996) sostienen que: “La dirección es la técnica para conducir y determinar las actividades que van a realizar cada miembro de la organización con relación a una actividad. La dirección llega a conocer como es la relación de los gerentes con cada uno de sus trabajadores.” (p.13)

d) Control:

El control es la labor que realiza la medición de los resultados alcanzados comparándolos con los planificados con el objetivo de buscar la mejora continua.

El control es la acción que busca corregir los problemas que puedan darse respecto al logro de los objetivos. El control se desempeña con relación a los proyectos, mediante la comparación uniforme y ordenada de los pronósticos y las realizaciones posteriores. El control, verifica lo planeado y lo alcanzado para establecer las acciones correctivas, que mantengan el sistema organizado, es decir, orientado a lograr los objetivos” (Alegre, Berné y Galve, 2000, p.42)

1.3.3. Teoría de la Rentabilidad

A. Teoría de Rentabilidad

Se denomina rentabilidad a la ganancia obtenida por la realización de las actividades que comprenda la oferta de servicios y bienes. La rentabilidad es el método que desplaza el crecimiento de las empresas de capitales y las impulsa a la mejora constante, a la búsqueda de mercados nuevos, nuevas oportunidades de negocios, etc.

Zamora (2011) nos indica que:

La rentabilidad es el vínculo que hay entre la utilidad y todo lo que se ha invertido para alcanzarla, ya que mide tanto la eficiencia y eficacia de los encargados de una entidad, demostrada por las ganancias alcanzadas por las ventas hechas y el empleo de las inversiones.(p.57)

Macas (2010) lo define:

La rentabilidad es el volumen de ganancia de lo que se ha invertido o involucrado en un negocio y el análisis que toma la empresa de como se ve a largo plazo, en donde busca asegurar su permanencia en el mercado y lograr el crecimiento continuo haciendo que crezca su valor obteniendo resultados favorables y beneficiosos. (p. 42)

1.3.4 Marco Teórico de la Rentabilidad

Definición de Rentabilidad

Bernal (2014) señala:

La rentabilidad es la capacidad de medir cuando beneficiado a salido la empresa en cuanto a la inversión dada, se puede estudiar en dos niveles, utilizando la estructura financiera en este caso tenemos: La Rentabilidad Económica y la Rentabilidad Financiera. La rentabilidad Económica mide el uso de los recursos o activos para generar valor en un determinado tiempo muy aparte de cómo han sido financiados, mientras que la rentabilidad financiera indica de las ganancias obtenidas por los fondos propios y puede considerarse como logros que alcanzó la empresa. (p.51)

Cheuk (2016) señala: “An entity's profitability refers to an entity's ability to generate profits or revenues compared to its expenses and other expenses incurred during a specific period of time.” (p.72)

Traducción: La rentabilidad de una entidad se refiere a la capacidad de una entidad para generar ganancias o ingresos en comparación con sus gastos y otros gastos contraídos durante un periodo específico de tiempo.

Hay dos medidas de Rentabilidad que son: Rentabilidad Económica y Rentabilidad Financiera.

Rentabilidad Económica

Flores (2014), señala que: “La Rentabilidad Económica, llamada también ROA es un indicador que determina que tan eficiente es la empresa en un determinado periodo.” (p. 15)

$$RE = \frac{\text{Resultado antes de impuestos}}{\text{Activo Total}}$$

a) Eficiencia Económica:

Wadsworth (2012) nos señala que:

La Eficiencia Económica es logro de las metas de la organización, a través de las normas establecidas con la finalidad de lograr cumplir las metas utilizando eficientemente los recursos que se posee. Este se desarrolla eligiendo la alternativa más conveniente posible entre el uso de los recursos y resultados alcanzados.” (p. 41)

b) Margen Neto

Según Ruiz (2014) indica que: “Vincula la utilidad líquida con el nivel de las ventas netas. Mide el porcentaje de cada sol de venta cuando ya se hayan cubierto todos gastos realizados.” (p. 35)

$$\text{Margen Neto} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Venta}}$$

El margen neto indica la ganancia generada por cada unidad vendida, y se obtiene, de la información adquirida en el estado de Resultados.

c) Rotación del activo

Eslava (2013), indica que: “El Ratio de rotación dispone la existencia y efectividad con que se emplean los activos de la empresa o en simples palabras muestra el “volumen de sol vendido por cada sol invertido” (p 30)

$$\text{Rotación} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo}}$$

d) Margen Operacional

Casto (2010), señala:

La utilidad operacional está compuesto no sólo por el costo de las ventas, sino también por los gastos operacionales de administración y ventas. Los gastos financieros, no deben estudiarse como gastos operacionales, ya que no son tan obligatorios para la operación de la empresa. Una organización puede desarrollarse sin la necesidad de endeudarse ni tener gastos financieros. (p. 85)

$$\text{Margen Operacional} = \frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Ventas}}$$

El margen operativo tiene una consideración significativa dentro de la investigación del rendimiento de una organización, ya que señala si la empresa es rentable o no, muy aparte de la forma como ha sido financiado.

e) Margen Bruto

Castro (2010) indica que: “esta relación nos facilita conocer la rentabilidad de las ventas relacionado con el costo de ventas, de esta forma saber si la empresa tiene la capacidad para hacer frente a sus gastos operativos.” (p. 84)

$$\text{Margen Bruto} = \frac{\text{Ventas} - \text{Costo de Ventas}}{\text{Ventas}}$$

Rentabilidad Financiera

Flores (2014), indica que: “La Rentabilidad Financiera, también conocida como ROE es un indicador que evalúa la ganancia obtenida por los socios en un tiempo determinado, donde se muestra en porcentaje por unidad monetaria” (p. 18)

La rentabilidad financiera se relaciona directamente con la rentabilidad económica ya que, cuando la rentabilidad económica crezca, también será mayor la financiera. Cabe decir que de acuerdo de cuanta rentabilidad económica produzca un negocio mayor tendrá que ser también la obtenida por los socios (mayor ROE).

$$\text{Rentabilidad Financiera} = \frac{\text{Resultado Neto}}{\text{Fondos Propios}}$$

Fondos Propios

Self (2015) señala:

“Los fondos propios o patrimonio de la empresa, son los recursos que posee una organización muy aparte de la pérdidas o ganancias que se obtienen. Se calcula por la diferencia entre el valor de todos los activos y todos los pasivos, los cuales se pueden observar en el balance de situación de la empresa” (p.35)

Apalancamiento

El resultado de la actividad financiera podemos desglosarlo en el producto de los dos siguientes factores: margen y ratio de apalancamiento.

a) Margen de apalancamiento (MA)

Flores (2014) indica que:

El apalancamiento, en términos financieros, nos hace alusión al endeudamiento o préstamos para poder conseguir comprar los activos que

posee. Los gerentes de las organizaciones pueden recurrir a una deuda o usar

su capital para financiar o adquirir un activo para la empresa. El uso de la deuda, o apalancamiento, aumenta el riesgo de quiebra de la compañía. Sin embargo, también aumenta los rendimientos de la empresa, concretamente el rendimiento sobre el capital. Esto es así porque, si la financiación de la deuda se utiliza en lugar de la financiación de capital, entonces capital del propietario no se diluye mediante la emisión de más acciones. (p. 34)

b) Ratio de apalancamiento (RA).

Flores (2014) indica que: El ratio de apalancamiento se obtiene de la relación entre el Pasivo financiero (PE) y el Patrimonio neto (PN). Indica la magnitud de cómo los bancos financian a la empresa con la aportación de los socios. (p. 26)

Riesgo financiero

El riesgo financiero o variabilidad del rendimiento financiero es el producto directo de las determinaciones de financiación. Hace alusión al cambio del Resultado esperado por los socios como consecuencia del uso del endeudamiento. (Gómez, 2012, p. 17)

Videla P., Pastor A., Rahnema A. (1997) señalan que, los riesgos financieros, hacen alusión a las variaciones presentadas en una organización esto se torna a circunstancias no esperadas y que necesitan una toma de decisiones oportuna para que no afecte considerablemente la organización. (p. 53)

Dias, J. (2011) señala que el riesgo financiero nos indica la falta de decisiones de la organización para sobrellevar y cumplir con sus obligaciones con sus acreedores (p. 89)

Riesgo

Tong J. (2008) indica que el riesgo es la probabilidad que ocurra un problema que nos afecte y no ayude a la realización de los objetivos. (p. 15)

Márquez J. (2003) considera que es riesgo ocurre de la sospecha que se tiene de las actividades establecidas sobre los acontecimientos futuros. Habiendo la posibilidad que la entidad se vea afectado por circunstancias desfavorables. (p. 68)

1.3.5 Marco Conceptual

Control: Es una medida que ayuda a corregir y prevenir inconsistencias y desviaciones con respecto al alcance de los objetivos de una organización y depende de la oportuna detección de ineficiencias o incongruencias en el curso del desarrollo de las actividades propuestas, con la finalidad de alcanzar y llegar y cumplir las metas trazadas respetando las normas, estrategias y políticas.

Objetivo: Un objetivo es el plan o proyecto que se quiere alcanzar en un determinado tiempo, se alcanza con la toma de decisiones y con la ayuda de personas que tengan el mismo propósito y que conformen el equipo de trabajo.

Desempeño: Es la productividad laboral y el trabajo que se realiza por el trabajador para expresar como realiza sus actividades de acuerdo al cargo que desempeña demostrando su aptitud

Eficiencia: Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.

Eficacia: La eficacia es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica.

Metas: La meta son los objetivos que se quieren alcanzar en un tiempo determinado, identificando las fortalezas y debilidades que se tienen para el logro de estas.

Implementación de Control Interno: El control interno se conoce como el desarrollo que realizan los ejecutivos con el objetivo de conseguir las metas evaluando la eficiencia y eficacia, la confianza de la información otorgada y cumplimiento de las normas.

Actividades de Control: Son las pautas o procedimientos que se deben seguir y hacer dentro de la organización con la finalidad de lograr los objetivos propuestos, orientadas también a la disminución de riesgos que afecten al crecimiento de la empresa y que afecten al logro de metas.

Ambiente de Control: Comprende el entorno en donde se va a desarrollar una actividad y como está constituida, está controlada por los altos mandos de la organización esperando que se tome buenas decisiones para que el ambiente sea el adecuado respetando las políticas establecidas esperando el logro de objetivos y que la empresa se desarrolle exitosamente.

Evaluación de Riesgos: El Control Interno ha sido pensado esencialmente para limitar y controlar los riesgos que provoquen retraso en el alcance de los objetivos. El analizar los riesgos ayudan a conocer la vulnerabilidad en la que puede estar la empresa y así se puedan establecer medidas preventivas para evitar caer en riesgos que generen pérdidas significativas en la entidad.

Rentabilidad: Es la capacidad de medir los beneficios y ganancias obtenidas según la inversión hecha.

Proceso administrativo: Es el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que se realizan en forma seguida y permite el alcance de los objetivos trazados de una manera más oportuna y confiable.

Riesgo financiero: La gestión de riesgos financieros tiene como objetivo minimizar errores y riesgos en cuanto a la pérdida de los recursos de la empresa evitando inconvenientes a futuro.

Apalancamiento financiero: El apalancamiento financiero es simplemente la manera de endeudarse buscando financiar una operación, en este sentido decimos que no solo se utilizará los fondos que posee la empresa si no un crédito aparte.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera el control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016?

Problema específico 3:

¿Cómo el control preventivo en la selección del talento humano se relaciona con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016?

1.5 Justificación del Estudio

1.5.1 Conveniencia:

En la presente investigación se quiere llegar a determinar la finalidad de encontrar la relación de la prevención en la selección del talento humano con la rentabilidad en las empresas, ya que los empleados son la clave en la productividad y

rentabilidad de las empresas. Desde el Gerente General hasta el auxiliar de servicios diversos.

1.5.2 Relevancia Social

El resultado de la presente investigación es relevante para determinar si el control previo en la selección del talento humano está relacionado con la rentabilidad en las empresas de Transporte ya que les informa de qué manera influye la selección del personal con el crecimiento de la empresa.

1.5.3 Implicancias Prácticas

Informar a las empresas de Transporte del distrito de Surquillo, que se dé cuenta con información relevante del control previo en la selección del talento humano y su relación con su rentabilidad.

1.5.4 Valor Teórico

Esta investigación podrá determinar el control preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad. Además que se brinda información importante a los estudiantes, de esta manera concientizar en el tema a desarrollar. Utilidad Metodológica

Desde el punto de vista Metodológico la presente investigación se aplica el método de investigación Cuantitativo, se utilizara el instrumento del Cuestionario que será más fiable para el desarrollo de la investigación. El tipo de investigación es descriptivo y se aplica dentro de la empresa.

1.5.5 Viabilidad

La realización de esta investigación sobre el Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con las empresas de transporte es un tema muy relevante para el sector empresarial ya que en algunas empresas no conocen la importancia de la selección de un buen personal para el crecimiento de la organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad económica y en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

Hipótesis Específicas 2

El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

Hipótesis Específicas 3

El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Analizar la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo,

Objetivo Específico 2

Determinar la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

Objetivo Específico 3

Establecer la relación del control preventivo en la selección del talento humano con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

CAPITULO 2

II METODO

2. MÉTODO

2.1 Diseño de la Investigación

a) Tipo de estudio

El tipo de estudio a realizar es correlacional causal porque se describe la relación entre la variable 1 (Control Preventivo) y la variable 2 (Rentabilidad).

b) Diseño de estudio

Para el presente proyecto, el diseño de investigación que se utilizará es el diseño no experimental, ya que no se está manipulando en forma intencional las variables; es decir, no vamos a manipular la variable Control Preventivo, ni la variable beneficios Rentabilidad.

Hernández et al. (2010), describe así la experimentación no experimental: Es la que se realiza sin manipular las variables. Es decir, es una investigación no varía deliberadamente las variables lo que hace es observar los fenómenos como se dan en su entorno natural para poder describirlos y examinarlos (p.149).

Transversal o transeccional:

Hernández, Fernández, Baptista (2010), sostienen lo siguiente: “Los diseños de investigación transversal o transeccional recogen datos en un tiempo determinado. Su intención es describir variables y analizar sus incidencias en un momento dado y paralelo” (p. 151).

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Definición de la variable 1: Control preventivo

“El Control Preventivo es de responsabilidad exclusiva de cada organización como parte integral de sus propios sistemas de control interno pudiéndose basar en sus 5 componentes interrelacionados integrados a los procesos administrativos, se realizan antes de que se realice una actividad de trabajo, aseguran que los objetivos sean claros que establezcan el rumbo adecuado y que estén disponibles los recursos apropiados y sea efectuado por el personal interno responsable de realizar dicha labor” (Aguilar, 2014, p.31)

2.2.2 Definición de la variable 2: Rentabilidad

“La rentabilidad es la capacidad de medir cuando beneficiado a salido la empresa en cuanto a la inversión dada, se puede estudiar en dos niveles, utilizando la estructura financiera en este caso tenemos: La Rentabilidad Económica y la Rentabilidad Financiera. La rentabilidad Económica mide el uso de los recursos o activos para generar valor en un determinado tiempo muy aparte de cómo han sido financiados, mientras que la rentabilidad financiera indica de las ganancias obtenidas por los fondos propios y puede considerarse como logros que alcanzó la empresa” (Bernal, 2014, p. 51)

2.2.3 Cuadro de Operacionalización

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
“El control preventivo en la selección del talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de Transporte en el distrito de Surquillo, 2016”	Control Preventivo	“El control preventivo se realiza antes de que se realice una actividad de trabajo, es de responsabilidad de cada entidad como parte de sus mismos sistemas de control interno basándose también en sus cinco componentes correlacionados integrados a los procesos administrativos, asegurando que los objetivos se logren, que las decisiones se cumplan y que la empresa tome un rumbo apropiado para su crecimiento.” (Aguilar, 2014, p.31)	Componentes	Ambiente de Control
				Evaluación de Riesgos
				Actividades de Control
				Información y comunicación
			Proceso Administrativo	Planificación
				Organización
				Dirección
	Rentabilidad	“La rentabilidad es la capacidad de medir cuando beneficiado a salido la empresa en cuanto a la inversión dada, se puede estudiar en dos niveles, utilizando la estructura financiera en este caso tenemos: La Rentabilidad Económica y la Rentabilidad Financiera. La rentabilidad Económica mide el uso de los recursos o activos para generar valor en un determinado tiempo muy aparte de cómo han sido financiados, mientras que la rentabilidad financiera indica de las ganancias obtenidas por los fondos propios y puede considerarse como logros que alcanzó la empresa.” (Bernal, 2014, p. 51)	Rentabilidad Económico	Control
				Eficiencia
				Margen Neto
				Margen Operativo
				Margen Bruto
			Rentabilidad Financiera	Fondos Propios
				Apalancamiento
				Rendimiento
				Riesgo Financiero

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

El universo poblacional del estudio está conformado por 60 trabajadores de 17 empresas de transporte del Distrito de Surquillo para determinar la muestra que conozcan el manejo de la selección del personal, recursos humanos y personas encargadas del rendimiento de la empresa.

2.3.2. Muestra:

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico, mediante Muestreo Aleatorio Simple, por el cual el tamaño de la muestra se calcula aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N-1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra.

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el valor de la distribución normal estandarizado correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, Z=1.96

E: Es el máximo error posible (5%=0.05)

P: Es la proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir. (50%=0.50)

Q: Es la proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir. (50% = 0.50)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 60}{(0.5)^2 \times (60-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 52$$

La muestra es 52 trabajadores de las empresas de transporte del distrito de Surquillo que tienen conocimientos acerca de la importancia de la selección de un buen personal para el crecimiento de la organización.

Nº De Empresas	Empresas	Nº de Trabajadores
1	Innova Acqua	2
2	Jomi Tours S.A.C.	4
3	Miguel Ricce Transporte y Mudanza	2
4	Transportes & Mudanzas Ángel S.A.C.	3
5	Trc Express Sac	3
6	Translogic Peru S.A.C.	3
7	Etul 4 S.A.	2
8	Nk Transeper E.I.R.L.	4
9	Transporte Mr Pino Sac	4
10	Inversiones Ametur S.A	3
11	Ejeklas Peru Sac	4
12	F y K Transportes	4
13	Halconservis S.A.C.	2
14	Estica Remisse	3
15	T & R Corona Peru E.I.R.L	3
16	Remisse J & P S.A.C.	2
17	Expreso Internacional Roggero Sac	4

Fuente: Elaboración Propia

2.3.3. Muestreo

Ochoa (2015), nos dice “el muestreo es la técnica de elegir un grupo de personas de una población con el objetivo de analizarlos y poder determinar el total de la población.” (p. 20).

La estrategia de muestreo que se empleará en la investigación es el aleatorio simple, de esta forma cada trabajador cuenta con la misma posibilidad de ser seleccionado para la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mejía (2014), indica “El cuestionario es una método de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular una serie de preguntas escritas, dentro de una cedula, dichas preguntas están relacionadas con la hipótesis del tema para poder formularlas. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo” (p. 211)

Se aplicará a través de cuestionarios siendo la variable x: Control Preventivo Y: Rentabilidad, con el fin de recibir información sobre el Control Preventivo en la selección talento humano y su relación con la Rentabilidad en las empresas de Transporte, una vez obtenida toda la información se realizará una tabulación con los datos recopilados del campo.

2.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez Según Hernández y otros (2003) la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable realmente (p.118).

Además, Ramírez, expresa que el juicio de experto constituye una técnica que: Ayuda a validar el instrumento; ya que éste es sometido a juicio de especialistas en metodología de la investigación, psicólogos, médicos, psiquiatras y otros profesionales que amerite su atención. Estos brindan su opinión referente al

contenido y forma del instrumento, así como observaciones y sugerencias para mejorarlo. (2007, p.29)

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de validar la correlación de las variables que forman la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- α Coeficiente de confiabilidad
- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 8 ítems, siendo el tamaño de muestra 52 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Mejía (2014), nos dice que el alfa de cronbach es el “Coeficiente que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce un coeficiente mayor en valores que oscilaran entre cero y uno” (p. 224).

Mejía, (2014): Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa >.9 es excelente

Coeficiente alfa >.8 es bueno

Coeficiente alfa >.7 es aceptable

Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $>.5$ es inaceptable

Resultados:

Estadísticos de fiabilidad Control Preventivo	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,719	8

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al software SPSS 22 se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.719, lo cual nos indica según Mejía (2014): Si el coeficiente del Alpha de Cronbach es mayor a 7 es aceptable, por lo que concluimos que nuestro instrumento de la investigación es confiable.

Estadísticos de fiabilidad Variable Rentabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	8

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al software SPSS 22 se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.719, lo cual nos indica según Mejía (2014): Si el coeficiente del Alpha de Cronbach es mayor a 7 es aceptable, por lo que concluimos que nuestro instrumento de la investigación es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se tratará la información en el programa SPSS. Los resultados conseguidos se impondrán a un estudio que serán propósito del informe de tesis.

La estructura y tabulación de los datos se elaborará mediante el programa estadístico SPSS y la hoja de cálculo EXCEL V. 2015.

2.6 Aspectos éticos

En la elaboración del proyecto de tesis, se ha dado cumplimiento con la Ética profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de moral individual y social; a través de normal y reglas de conducta enmarcadas en el colegio de Ética del Colegio de Contadores Públicos

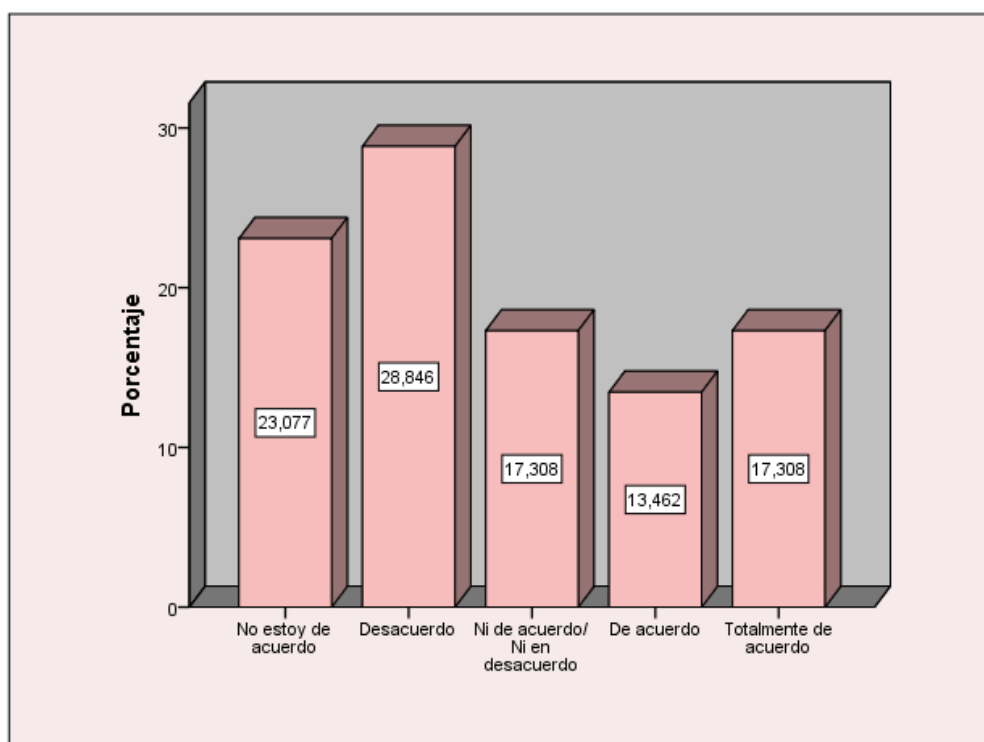
CAPITULO III
RESULTADOS

3.1 Análisis de Resultado

Tabla Nro. 01: Considera que el ambiente de control en el departamento de la selección del talento humano es el adecuado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	12	23,1	23,1	23,1
Desacuerdo	15	28,8	28,8	51,9
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	9	17,3	17,3	69,2
De acuerdo	7	13,5	13,5	82,7
Totalmente de acuerdo	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



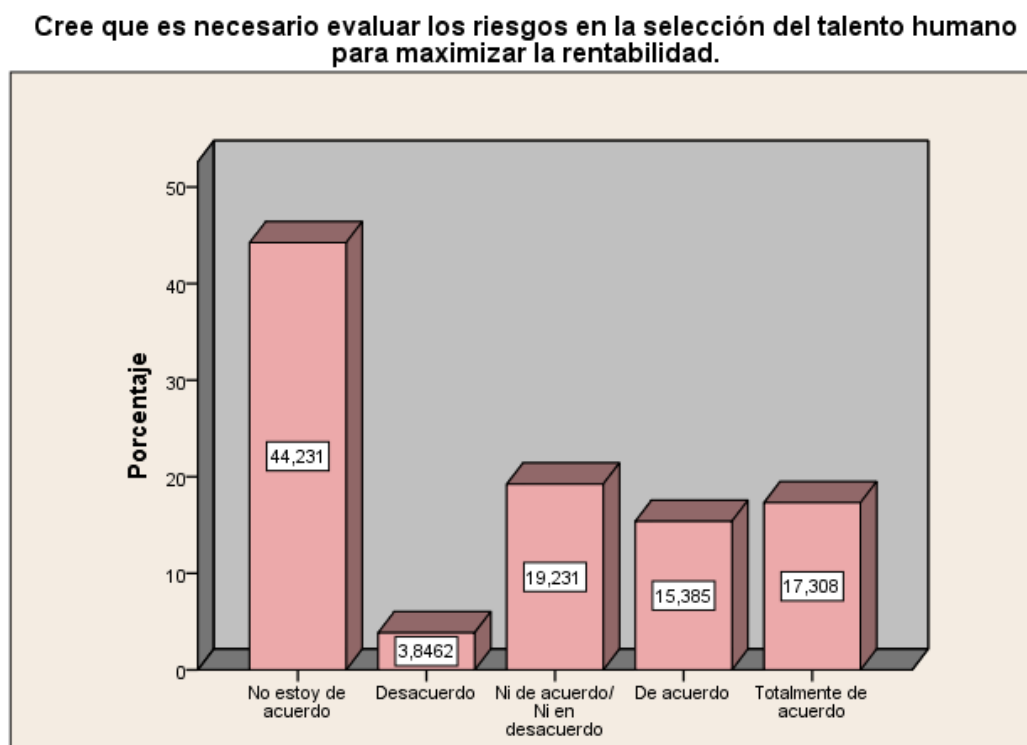
Interpretación

La gran mayoría de los encuestados opinan que no están de acuerdo en que el ambiente del control en el departamento de la selección del talento humano es el adecuado, eso demuestran que identifican que hay un problema con el área de selección al personal ya que solo la minoría se encuentra de acuerdo con este departamento.

Tabla Nro. 02: Cree que es necesario evaluar los riesgos en la selección del talento humano para maximizar la rentabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	23	44,2	44,2	44,2
Desacuerdo	2	3,8	3,8	48,1
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	10	19,2	19,2	67,3
De acuerdo	8	15,4	15,4	82,7
Totalmente de acuerdo	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



Interpretación

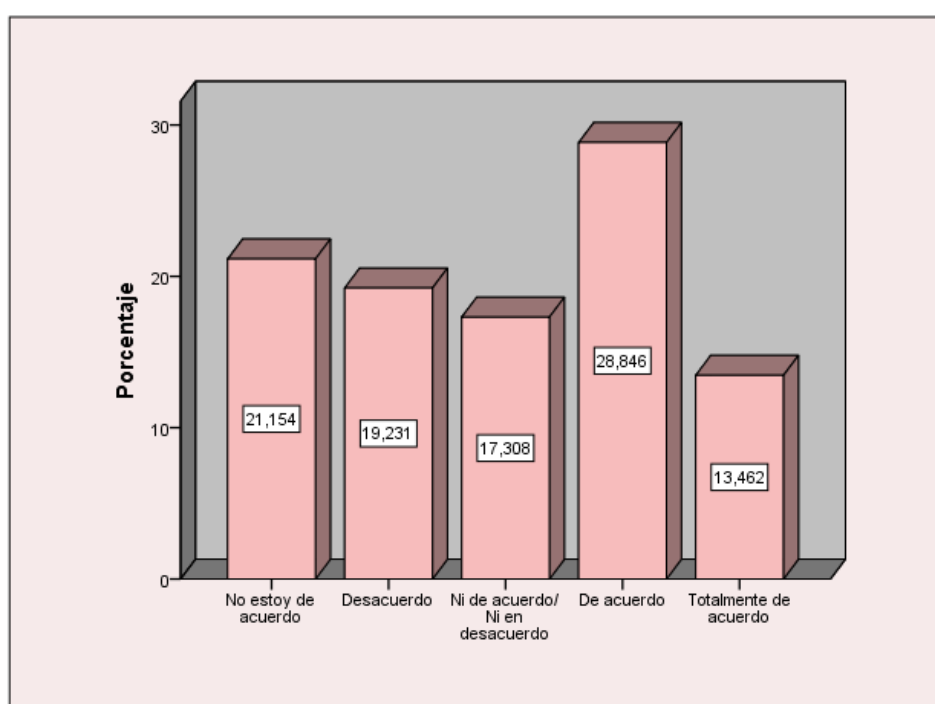
La gran mayoría no está de acuerdo que es necesario evaluar los riesgos en la selección del talento humano, esto nos demuestra la falta de conocimientos de lo importante que es evaluar los riesgos en una empresa para mejorar la rentabilidad, ya que solo la minoría está de acuerdo que es necesario este

procedimiento.

Tabla Nro. 03: Considera usted necesaria la programación de Actividades de control en la selección del talento humano en su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	11	21,2	21,2	21,2
Desacuerdo	10	19,2	19,2	40,4
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	9	17,3	17,3	57,7
De acuerdo	15	28,8	28,8	86,5
Totalmente de acuerdo	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



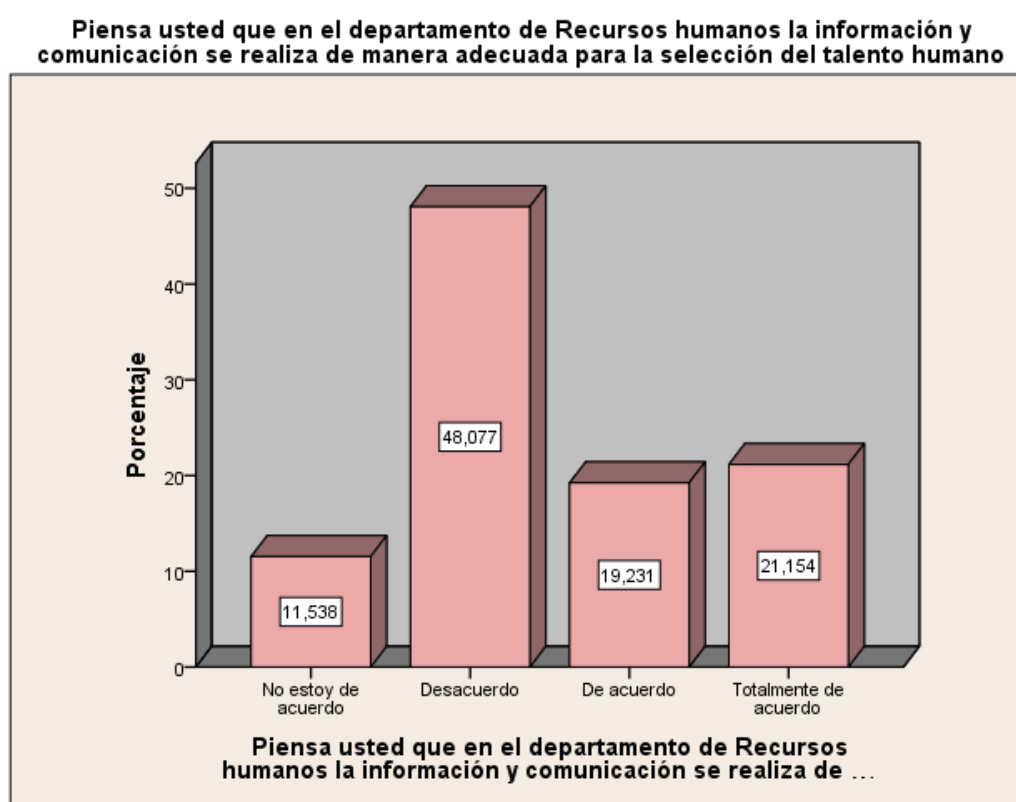
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 42% considera que es necesaria la programación de actividades de control en la selección del talento humano, esto quiere decir que hay más personas que están de acuerdo con la programación de actividades que contribuyan con la mejora de la empresa en cuanto a la selección del recurso humano que se incorpora y que es fundamental para el crecimiento de la misma.

Tabla Nro. 04: Piensa usted que en el departamento de Recursos humanos la información y comunicación se realiza de manera adecuada para la selección del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	6	11,5	11,5	11,5
Desacuerdo	25	48,1	48,1	59,6
De acuerdo	10	19,2	19,2	78,8
Totalmente de acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



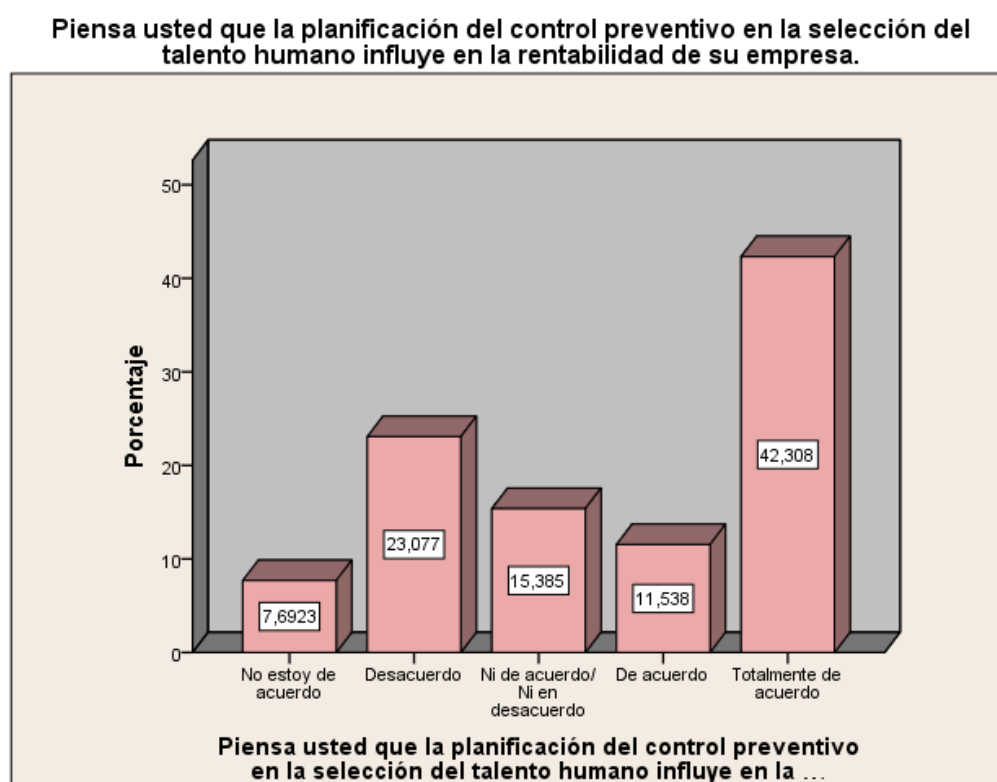
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 59% de los encuestados están en desacuerdo que la información y comunicación en el departamento de Recursos humanos se realiza de manera adecuada, esto quiere decir que los trabajadores se encuentran insatisfechos de cómo se maneja el departamento de selección de personal haciendo que el trabajo se vuelva muy ineficiente.

Tabla Nro. 05: Piensa usted que la planificación del control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad de su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	4	7,7	7,7	7,7
Desacuerdo	12	23,1	23,1	30,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	8	15,4	15,4	46,2
De acuerdo	6	11,5	11,5	57,7
Totalmente de acuerdo	22	42,3	42,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



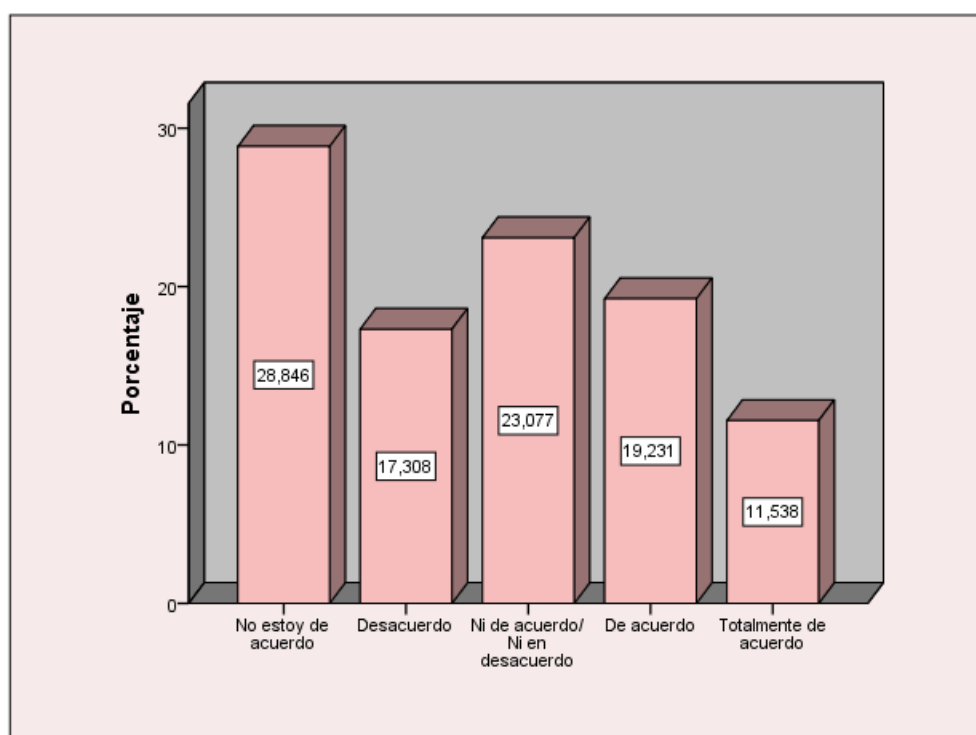
Interpretación

La mayoría de los encuestados indican que están de acuerdo con que la planificación del control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad de la empresa, esto quiere decir que la mayoría de trabajadores están de acuerdo que una parte importante en el crecimiento de la empresa es planificar de cómo actuar antes de seleccionar al personal que ayude al aumento de rentabilidad de la empresa.

Tabla Nro. 06: Cree usted que está bien definida el área destinada a la selección del talento humano en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	15	28,8	28,8	28,8
Desacuerdo	9	17,3	17,3	46,2
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	69,2
De acuerdo	10	19,2	19,2	88,5
Totalmente de acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



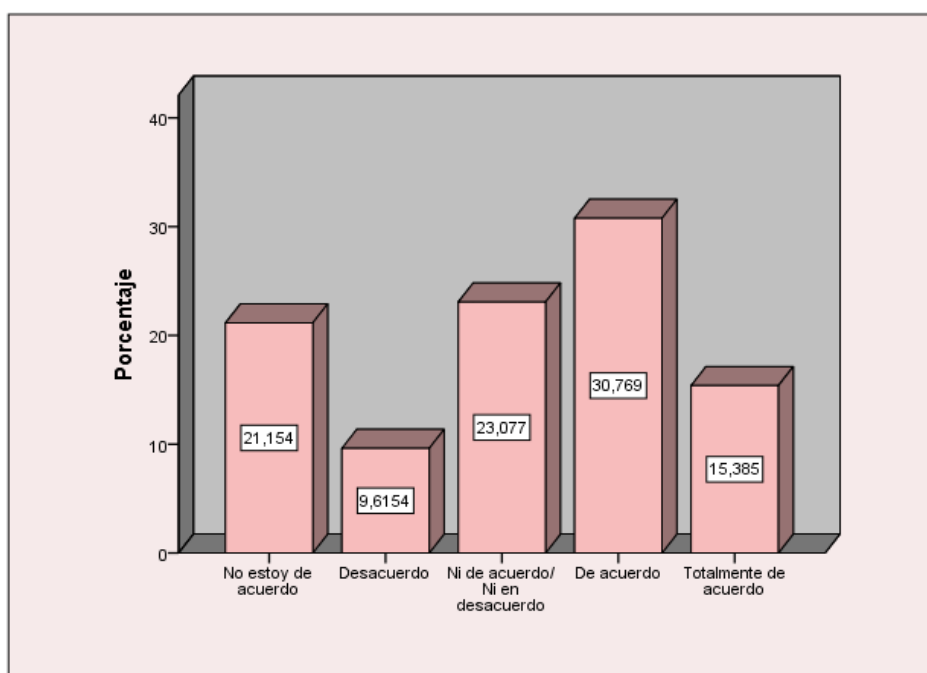
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 46% de los encuestados están en desacuerdo con que el área destinada a la selección del talento humano, esto quiere decir que los trabajadores de las empresas consideran que falta la implementación del área destinada a la selección del personal o recursos humanos para que la empresa crezca en el sector social y económico.

Tabla Nro. 07: Piensa usted que la influencia del administrador en la realización de planes del control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	11	21,2	21,2	21,2
Desacuerdo	5	9,6	9,6	30,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	53,8
De acuerdo	16	30,8	30,8	84,6
Totalmente de acuerdo	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



Interpretación

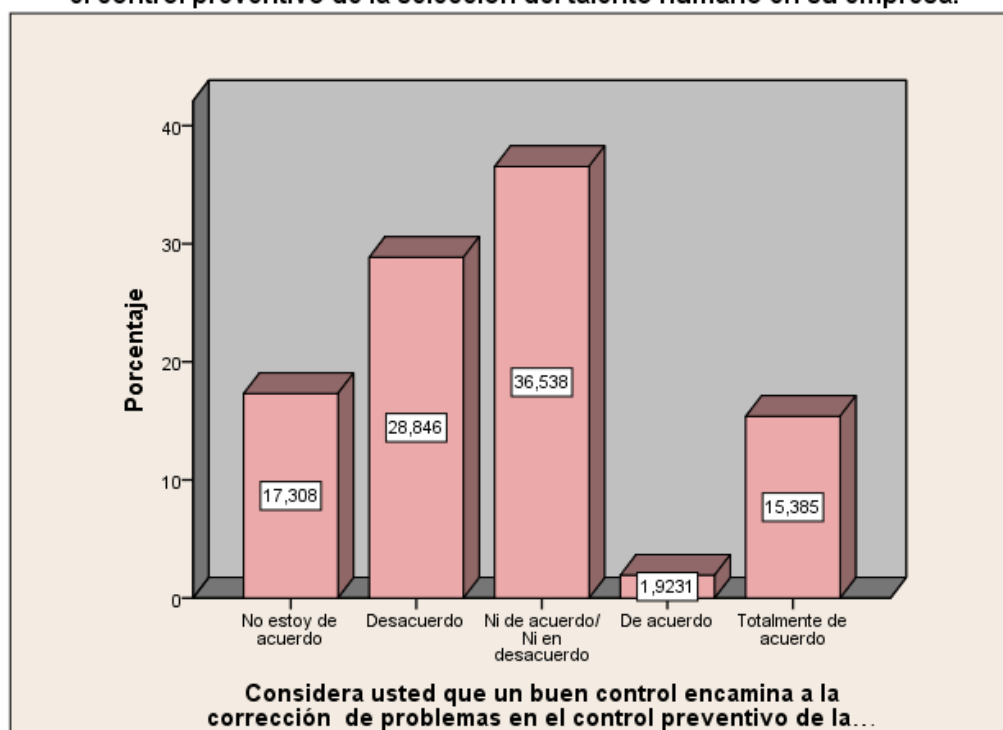
De la encuesta aplicada se tiene que el 46% de los encuestados están de acuerdo con que la influencia del administrador en la realización de planes de control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad, ya que el administrador se encarga de dirigir el buen funcionamiento y encaminar a que la empresa alcance una rentabilidad adecuada.

Tabla Nro. 08: Considera usted que un buen control encamina a la corrección de problemas en el control preventivo de la selección del talento humano en su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	9	17,3	17,3	17,3
Desacuerdo	15	28,8	28,8	46,2
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	19	36,5	36,5	82,7
De acuerdo	1	1,9	1,9	84,6
Totalmente de acuerdo	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Considera usted que un buen control encamina a la corrección de problemas en el control preventivo de la selección del talento humano en su empresa.



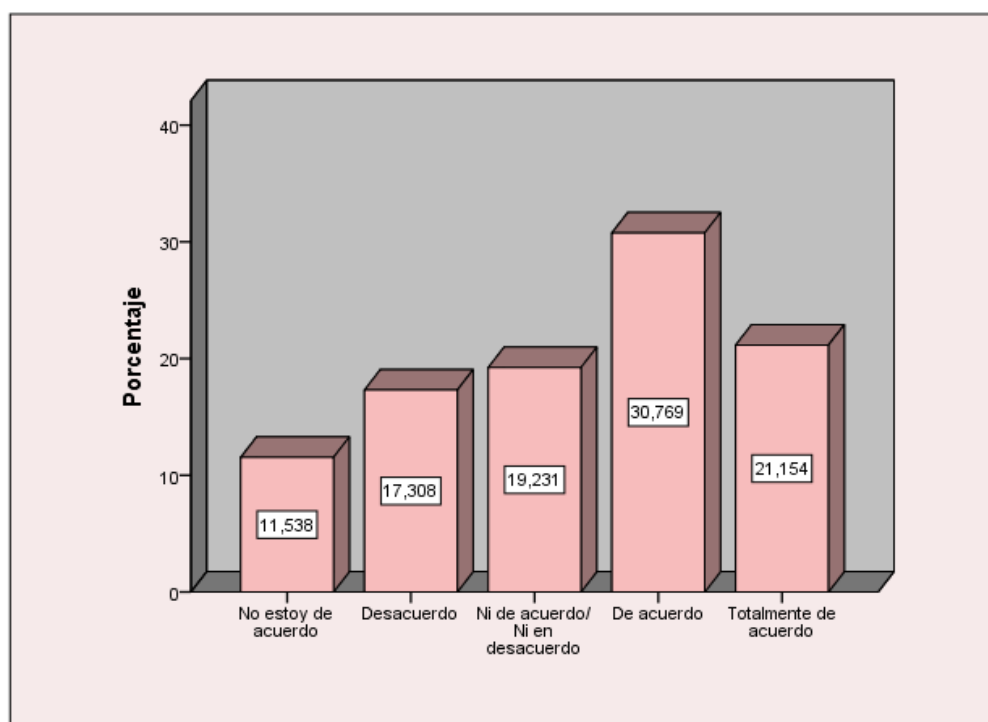
Interpretación

La mayoría de los encuestados no están de acuerdo con que el buen control encamina a la corrección de problemas en el control preventivo de la selección del talento humano en su empresa esto quiere decir que las personas no conocen la importancia que tiene llevar un control constante en la determinación de cualquier decisión para el éxito y buen funcionamiento de la empresa, la otra parte no está en acuerdo ni desacuerdo mientras que la minoría se encuentra de acuerdo.

Tabla Nro. 09: Cree usted que la adecuada selección del talento humano permite lograr la eficiencia en el uso de los recursos que posee en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	6	11,5	11,5	11,5
Desacuerdo	9	17,3	17,3	28,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	10	19,2	19,2	48,1
De acuerdo	16	30,8	30,8	78,8
Totalmente de acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



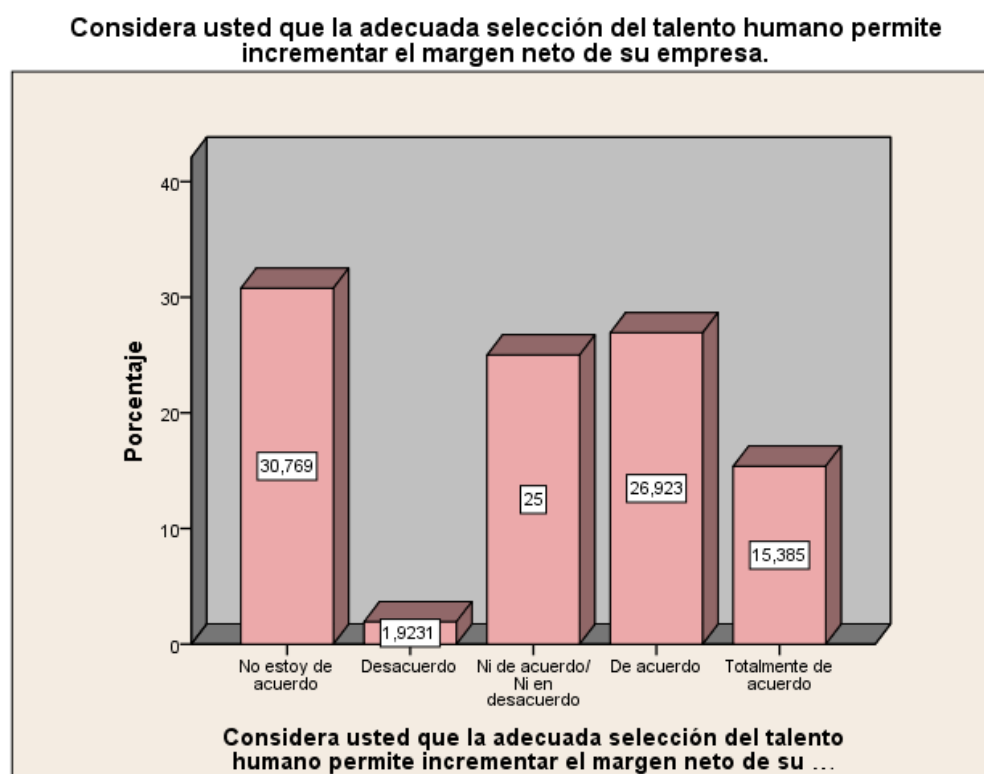
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 51% de los encuestados están de acuerdo en que la adecuada selección del talento humano permite lograr la eficiencia en el uso de los recursos que posee esto quiere decir que están al tanto de la importancia de encontrar personal idóneo que le permita minimizar gastos y maximizar su rentabilidad.

Tabla Nro. 10: Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen neto de su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	16	30,8	30,8	30,8
Desacuerdo	1	1,9	1,9	32,7
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	13	25,0	25,0	57,7
De acuerdo	14	26,9	26,9	84,6
Totalmente de acuerdo	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



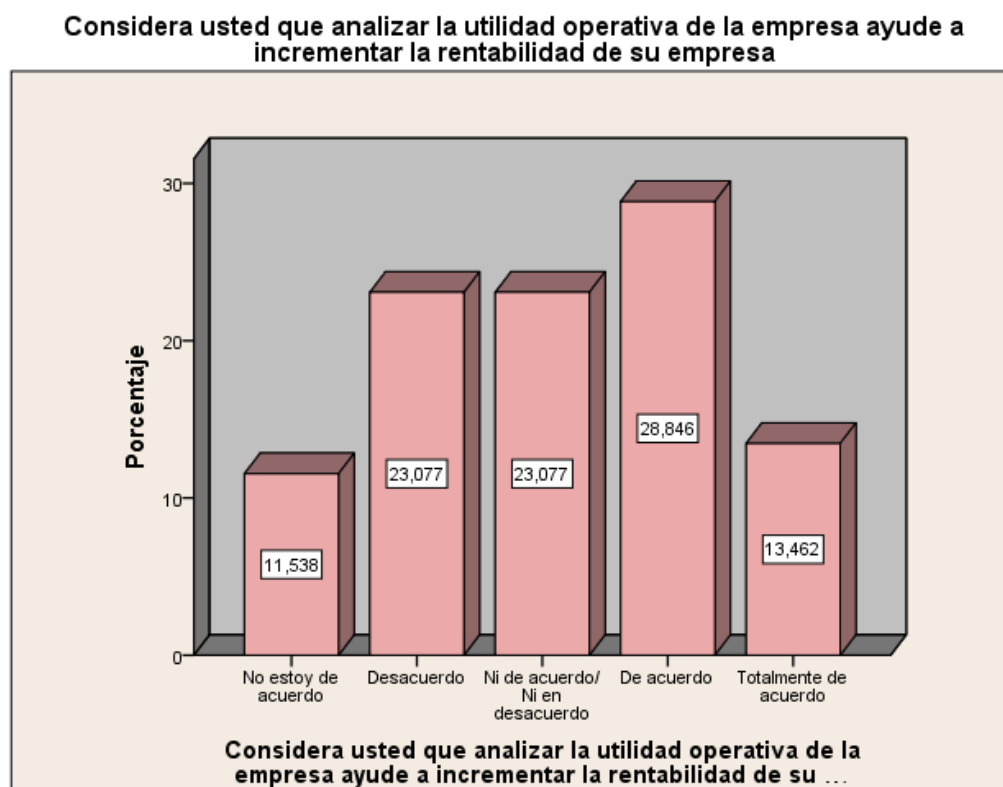
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 42% considera que una adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen neto de la empresa esto quiere decir que la mayor parte está de acuerdo que seleccionar un buen personal para la empresa hace generar ingresos para este ya que el margen neto permite conocer el margen total de beneficios, por otro lado están los que no están de acuerdo ni desacuerdo y la última parte que son los que no están de acuerdo.

Tabla Nro. 11: Considera usted que analizar la utilidad operativa de la empresa ayude a incrementar la rentabilidad de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	6	11,5	11,5	11,5
Desacuerdo	12	23,1	23,1	34,6
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	57,7
De acuerdo	15	28,8	28,8	86,5
Totalmente de acuerdo	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



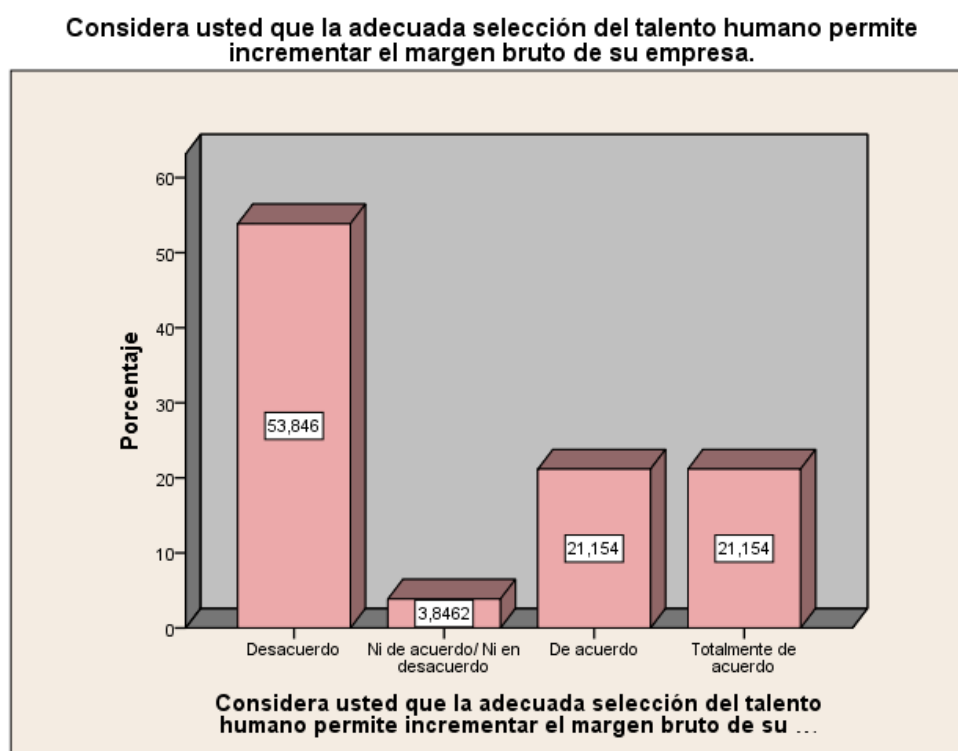
Interpretación

La mayoría de los encuestados están de acuerdo con que analizar la utilidad operativa ayuda a incrementar la rentabilidad de la empresa, esto quiere decir que los trabajadores consideran que es necesario evaluar los gastos que involucrados directamente con el giro del negocio para poder establecer estándares de costo y gastos futuros y así generar mayor rentabilidad para la empresa, por otro lado están los que no comentan ni opinan y los que no están de acuerdo con que analizar la utilidad operativa sea productiva para la empresa.

Tabla Nro. 12: Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	28	53,8	53,8	53,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	2	3,8	3,8	57,7
De acuerdo	11	21,2	21,2	78,8
Totalmente de acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



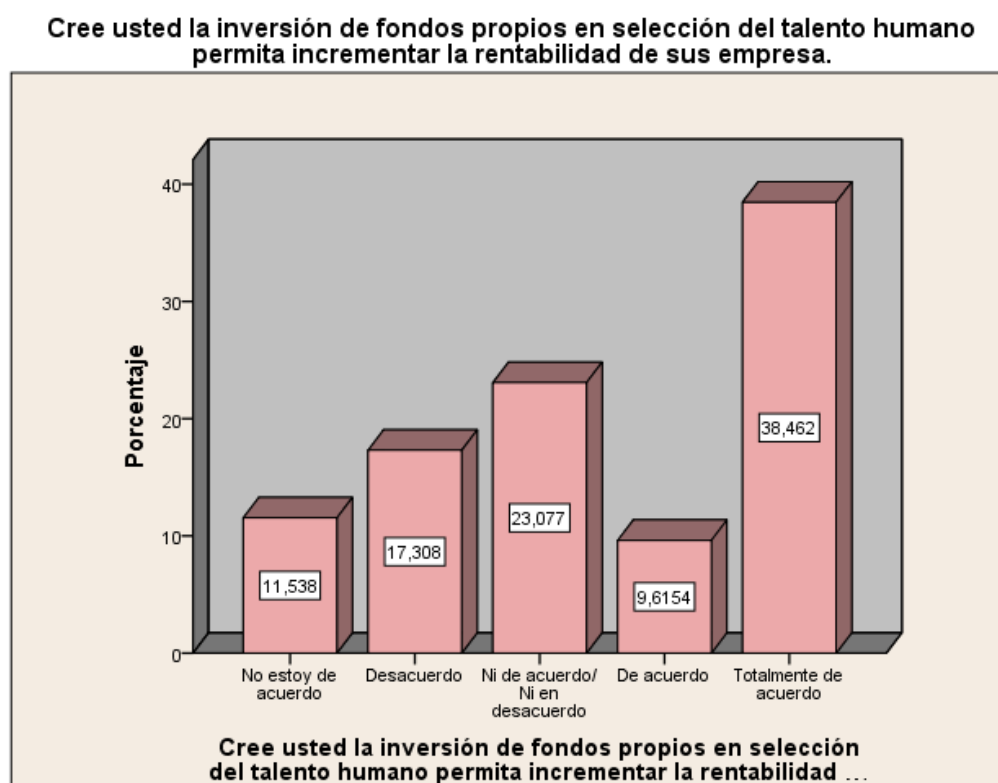
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 54% de los encuestados están en desacuerdo en que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa esto quiere decir que los trabajadores no entienden la importancia de la toma de decisiones con respecto al personal que integrará la empresa ni la importancia de evaluar los ingresos brutos que obtuvieron en un determinado tiempo. La minoría está de acuerdo y ni de acuerdo y desacuerdo.

Tabla Nro. 13: Cree usted la inversión de fondos propios en selección del talento humano permita incrementar la rentabilidad de sus empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	6	11,5	11,5	11,5
Desacuerdo	9	17,3	17,3	28,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	12	23,1	23,1	51,9
De acuerdo	5	9,6	9,6	61,5
Totalmente de acuerdo	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



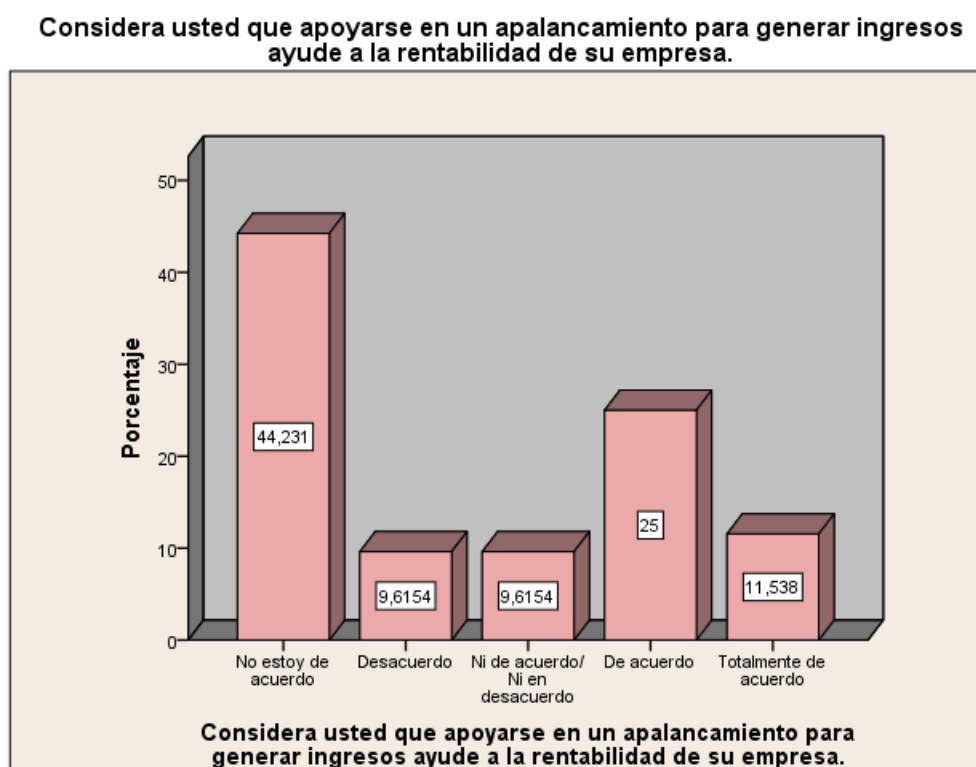
Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que el 48% indica estar de acuerdo con que la inversión de fondos propios en la selección del talento humano permite incrementar la rentabilidad de su empresa esto quiere decir que los trabajadores opinan que la inversión propia de las empresas pueden ayudar a mejorar e incrementar la rentabilidad con el fin de aportar economía que ya poseen para ver cómo les funciona y si ayuda a incrementar las ganancias sin recurrir a la ayuda de un tercero.

Tabla Nro. 14: Considera usted que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a la rentabilidad de su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	23	44,2	44,2	44,2
Desacuerdo	5	9,6	9,6	53,8
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	5	9,6	9,6	63,5
De acuerdo	13	25,0	25,0	88,5
Totalmente de acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



Interpretación

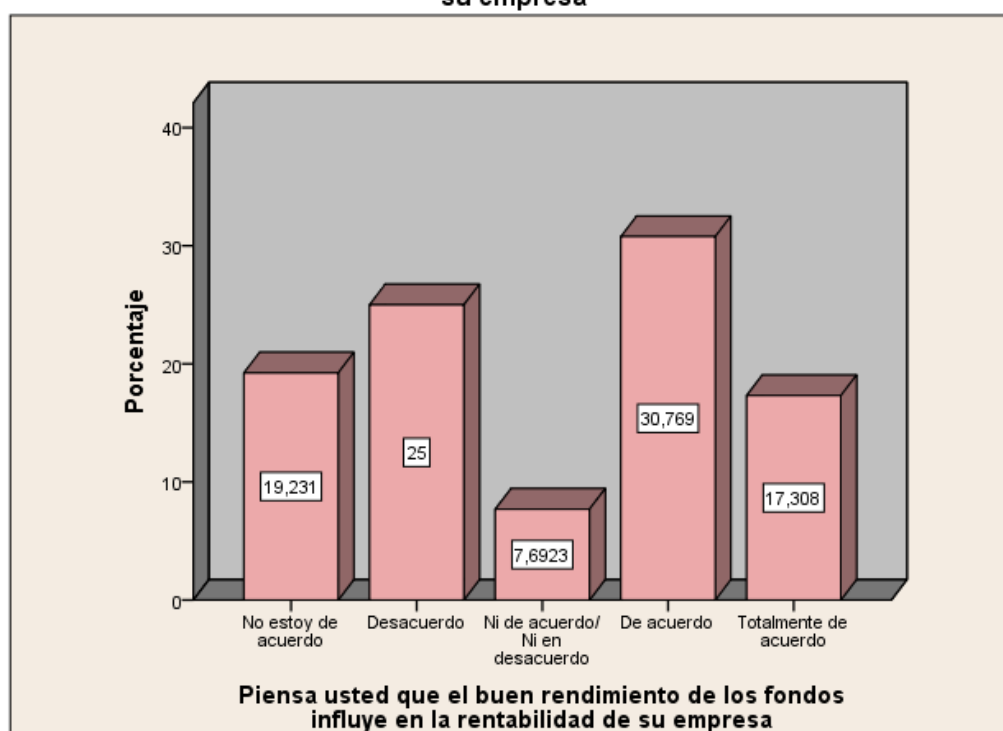
La mayoría de los encuestados opinan no estar de acuerdo en que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a incrementar la rentabilidad de su empresa esto quiere decir que los trabajadores creen que su empresa no necesita de la ayuda de un tercero para generar ingresos y tienen la posibilidad de sostenerse por sus propia cuenta, por otro lado la minoría está de acuerdo y solo un 9% no está de acuerdo ni desacuerdo.

Tabla Nro. 15: Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	10	19,2	19,2	19,2
Desacuerdo	13	25,0	25,0	44,2
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	4	7,7	7,7	51,9
De acuerdo	16	30,8	30,8	82,7
Totalmente de acuerdo	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa



Interpretación

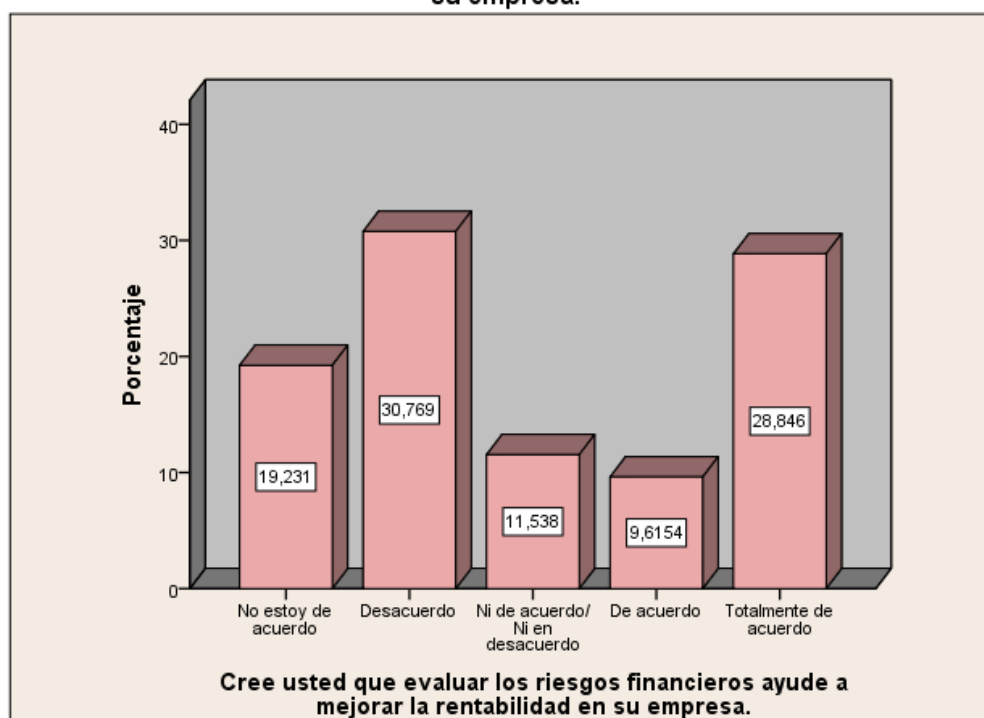
De la encuesta aplicada se tiene que el 48% de los encuestados está de acuerdo que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa, esto quiere decir que la mayoría de encuestados opinan que hacer que los fondos con el que cuenta la empresa rinda para el buen funcionamiento de la empresa haga aumentar la rentabilidad, mientras que el 44% está en desacuerdo.

Tabla Nro. 16: Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy de acuerdo	10	19,2	19,2	19,2
Desacuerdo	16	30,8	30,8	50,0
Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	6	11,5	11,5	61,5
De acuerdo	5	9,6	9,6	71,2
Totalmente de acuerdo	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.



Interpretación

De la encuesta aplicada se tiene que la mayoría de encuestados está en desacuerdo en que evaluar los riesgos financieros ayuda a mejorar la rentabilidad de su empresa ya que sostienen que es un procedimiento tedioso y que genera gastos extras sin darse cuenta que este gasto puede beneficiar para lidiar con problemas futuros, por otro lado solo el 38% está de acuerdo con este procedimiento.

3.2. Validación de Hipótesis

San Pieri (2011)

Las hipótesis son importantes para el estudio de las investigaciones ya que aunque sean formulaciones por el humano, pueden someterse a pruebas y estudios para demostrarse y saber si son correctas o incorrectas, esto es muy aparte si los resultados y las creencias de las personas. (p.143)

La hipótesis de la investigación o (hipótesis alterna), se valida o acepta cuando está por debajo del 0.05 y se rechaza la hipótesis Nula.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la formula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la nula y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.1 Prueba de hipótesis general:

Paso 1: Planeamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El control preventivo en la selección del talento humano no tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Hipótesis Alterna (Ha): El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Paso 2: Seleccionando el nivel de significancia 0.05

Paso 3: Análisis de la tabla de contingencia

Tabla cruzada Control Preventivo*Rentabilidad						
Recuento		Rentabilidad				
		Ni de acuerdo/ Ni en			Totalment e de acuerdo	Total
		Desacuer do	o	De acuerdo		
Control Preventivo	No estoy de acuerdo	0	3	0	0	3
	Desacuerdo	0	7	1	0	8
	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	3	24	6	0	33
	De acuerdo	1	6	0	0	7
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	1	1
Total		4	40	7	1	52

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,674 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	15,586	12	,211
Asociación lineal por lineal	,708	1	,400
N de casos válidos	52		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: Elaboración Propia

Como $p = 0,000 < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Conclusión: Con un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que efectivamente el Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la Rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1:

Paso 1: Planeamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El control preventivo en la selección del talento humano no tiene relación con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Hipótesis Alterna (H_a): El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Paso 2: Seleccionando el nivel de significancia 0.05

Paso 3: Análisis de la Tabla de Contingencia

		Tabla cruzada Control Preventivo*Rentabilidad Económica				
Recuento		Rentabilidad Económica				
		Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo		Totalmente de acuerdo		
		Desacuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Total
Control Preventivo	No estoy de acuerdo	0	2	0	1	3
	Desacuerdo	3	3	2	0	8
	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	5	21	7	0	33
	De acuerdo	2	1	4	0	7
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	1	1
Total		10	27	13	2	52

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,257 ^a	12	0,000
Razón de verosimilitud	23,365	12	0,025
Asociación lineal por lineal	,750	1	0,386
N de casos válidos	52		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Elaboración Propia

Como $p = 0,000 < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Conclusión: Con un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que efectivamente el Control Preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad Económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2:

Paso 1: Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El control preventivo en la selección del talento humano no tiene relación con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Hipótesis Alterna (H_a): El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Paso 2: Seleccionando el nivel de significancia 0.05

Paso 3: Análisis de la tabla de contingencia

Tabla de contingencia

Recuento		Rentabilidad Financiera				Total
		Desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Control Preventivo	No estoy de acuerdo	2	1	0	0	3
	Desacuerdo	0	6	2	0	8
	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	7	16	10	0	33
	De acuerdo	1	6	0	0	7
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	1	1
Total		10	29	12	1	52

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,494 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	22,626	12	,031
Asociación lineal por lineal	1,886	1	,170
N de casos válidos	52		

a. 17 casillas (85,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es ,02.

Fuente: Elaboración Propia

Como $p = 0,000 < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Conclusión: Con un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que efectivamente el control Preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la Rentabilidad Financiera en las empresas de Transporte del distrito de Surquillo. 2016.

3.2.4 Prueba de hipótesis general específica 3:

Paso 1: Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): El control preventivo en la selección del talento humano no tiene relación con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016.

Hipótesis Alternativa (Ha): La rentabilidad financiera en la selección del talento humano tiene relación con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016.

Paso 2: Seleccionando el nivel de significancia 0.05

Tabla de Contingencia

Recuento		Componentes de Control					Total
		No estoy de acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Control Preventivo	No estoy de acuerdo	3	0	0	0	0	3
	Desacuerdo	1	4	2	0	1	8
	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	5	9	13	0	6	33
	De acuerdo	0	2	4	1	0	7
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	1	1
Total		9	15	19	1	8	52

Paso 3: Análisis de la tabla de contingencia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,328 ^a	16	,012
Razón de verosimilitud	25,255	16	,065
Asociación lineal por lineal	6,443	1	,011
N de casos válidos	52		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: Elaboración Propia

Como $p = 0,000 < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 4: Conclusión: Con un nivel de significancia del 5%, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que efectivamente el control Preventivo en la selección del talento humano tiene relación con los componentes de control en las empresas de Transporte del distrito de Surquillo. 2016.

CAPITULO IV

DISCUSIÒN

Discusión de los Resultados

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera el Control Preventivo en la selección del talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016. De los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se puede establecer la siguiente discusión e interpretación.

En la prueba de validez de los instrumentos se procedió a utilizar el Alpha de Cronbach obteniendo como resultado 0.719 y 0.900 para los instrumentos del Control Preventivo y Rentabilidad los cuales constan de 8 ítems cada uno, teniendo un nivel de confiabilidad de 95% siendo un valor óptimo de Alpha de Cronbach aquel valor que se aproxime más a 1 y que sus valores sean superiores a 0.70 los cuales garantizan la fiabilidad de dicha escala, en el caso de este estudio ambos valores son superiores a 0.70, por lo que nos permite decir que los instrumentos son los suficientemente confiables para ser aplicados.

Según los resultados estadísticos obtenidos El Control Preventivo en la selección del talento humano se relaciona con la Rentabilidad en las empresas de transporte del Distrito de Surquillo, 2016 debido a que los resultados obtenidos de la hipótesis general se aplicó la prueba del Chi cuadrado, donde el valor que $\chi^2_c = 55,674$ y el valor de $\chi^2_t = 21.03$, es decir que χ^2_c es mayor que χ^2_t ($55,674 > 21.03$), donde se ha considerado un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5% y 12 grados de libertad, lo cual nos conlleva a mencionar que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es así que esta prueba nos permite mencionar que El control Preventivo en la selección del Talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016.

Sobre todo, se pretende dar a conocer la importancia de la selección de un buen talento humano para el crecimiento social y económico de las empresas de esta manera poder tener una mejor rentabilidad.

El resultado que se muestra en el párrafo anterior tiene sustento en la información de las tablas 1-4 donde se ha determinado que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que los componentes de control preventivo en la selección del talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016, asimismo indican que el ambiente de control para el control preventivo en la selección del talento humano en su empresa no es el adecuado, también demuestra que a mucha gente le falta información sobre los componentes del control es por eso que los trabajadores no opinen que la evaluación de los riesgos en el control preventivo en la selección del talento humano sean necesarios para el crecimiento de las empresas y así puedan aumentar su rentabilidad, Además la mayoría manifiesta que es necesaria la programación de las actividades de Control en los controles preventivos en la selección del talento humano para el crecimiento de la empresa y que los proyectos marchen de acuerdo a lo planeado y esperado y por último la mayoría de encuestados opinan estar en desacuerdo con que la información y comunicación entre los altos mandos y los subordinados o encargados del control Preventivo en el departamento de Recursos humanos se realiza de una manera adecuada para la selección de talento humano y así las empresas puedan generar una mejor rentabilidad.

Los resultados obtenidos tienen relación con la conclusión de la investigación realizada por Aguilar (2014), señala que el control preventivo se realiza antes de que se realice una actividad de trabajo, es de responsabilidad de cada entidad como parte de sus mismos sistemas de control interno basándose también en sus cinco componentes correlacionados integrados a los procesos administrativos, asegurando que se logren los objetivos para asegurar el aumento de rentabilidad de la empresa.

De los resultados obtenidos en la tabla 5-8 se ha determinado que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran importante aplicar los procesos administrativos en el control preventivo de la selección del talento humano, así mismo se refirieron que la planificación del control preventivo en la

selección del talento humano influye en la rentabilidad ya que sirve para programar los actos que

se van a tomar para poder realizar una buena selección del talento humano que se integra a la empresa, también nos indica que la mayoría están en desacuerdo con el área destinada a la selección del talento humano ya que no se tiene una área definida ni con personal capacitado para la selección del talento humano es por eso que se deben establecer controles preventivos en los planes futuros de las empresas, además están de acuerdo que los encargados o administradores encargados de los controles de prevención destinados a la selección del talento humano influyen con la rentabilidad de sus empresas esto quiere decir que entienden que los altos mandos de las empresas son los que dirigen y encaminan al buen desempeño y crecimiento que se va a dar en la empresa y por último la mayoría de personas no están de acuerdo ni en desacuerdo que un buen control encamina en la corrección de los problemas en el control preventivo en la selección del talento humano, esto sucede por la falta de información que este conlleva para la mejora de la empresa y por ende al aumento de la rentabilidad.

Como la opinión de Hurtado (2008), señala que el proceso administrativo es el medio que se emplea en las organizaciones para lograr alcanzar los objetivos y metas establecidas tanto en el ámbito económico como social. Si los encargados de una organización efectúan correctamente sus actividades de trabajo de forma eficiente y eficaz, es más posible que la entidad logre sus metas, por tal motivo se puede decir que la capacidad de los gerentes o administradores se puede calcular con relación al nivel que cumplan con el proceso administrativo.

De los resultados en la tabla 9 - 12 se ha determinado que la mayoría opina estar de acuerdo con que la adecuada que un control preventivo en la selección del talento humano permite lograr la eficiencia en el uso de los recursos de las empresas, asimismo opinan estar de acuerdo con que la selección del talento humano permite incrementar el margen neto, también consideran que analizar la utilidad operativa de la empresa ayude a incrementar la rentabilidad de las empresas por ser esta la manera de medir los gastos, ingresos relacionados directamente con el giro del negocio, y por último los encuestados por la falta de información no están en acuerdo ni desacuerdo sobre que la adecuada selección del talento humano permite aumentar el margen bruto de la empresa.

Como la definición de Castro (2010) indica que el margen bruto nos facilita conocer la rentabilidad de las ventas relacionado con el costo de ventas, de esta forma saber si la empresa tiene la capacidad para hacer frente a sus gastos operativos.

Por otro lado cabe mencionar que el margen neto ayuda a conocer las ganancias y/o beneficios que una empresa puede obtener de sus ingresos, este puede variar en función del sector o de otros factores.

De los gráficos en la tabla 13, 14 15 y 16 se ha determinado que la mayoría opina estar de acuerdo con que la inversión de fondos propios en los controles preventivos de la selección del talento humano permite incrementar la rentabilidad en las empresas ya que las entidades dependerían de ellos mismos sin preocupaciones de deudas, asimismo no consideran que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a incrementar la rentabilidad de las empresas la mayoría opina que las organizaciones puede crecer sin necesidad de un préstamo ni endeudamiento a corto plazo y/o largo plazo. También la mayoría de encuestados opinan estar de acuerdo con que el buen rendimiento de los activos influyen en la rentabilidad de las empresas esto quiere decir que los trabajadores concuerdan en que si las organizaciones planificación el buen uso de sus fondos ayudará a que la empresa alcance una estabilidad económica frente a sus obligaciones monetarias y así consiga una madurez empresarial, y por último los encuestados no están de acuerdo con que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad de la empresa dando a conocer la falta de información en cuanto a la importancia de evaluar los riesgos financieros a la que se enfrenta la empresa según los préstamos o diferentes endeudamientos con los que cuenta.

Como la opinión de Gómez (2012) nos dice que el riesgo financiero o variabilidad del rendimiento financiero es el producto directo de las determinaciones de financiación. Hace alusión al cambio del Resultado esperado por los socios como consecuencia del uso del endeudamiento. (p. 17)

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Conclusiones

Según la investigación realizada y después de estudiar los resultados adquiridos se llega a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que el Control Preventivo en la selección del Talento humano se relaciona con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, más aun si se sabe que de no tener un control previo en cuanto a la selección de un personal idóneo para la empresa generará mayores gastos tanto económicos como materiales que van en contra con el crecimiento de la organización.
2. Se concluye que el Control preventivo en la selección del Talento Humano tiene relación con la Rentabilidad Económica ya que es una manera de medir la eficiencia de los recursos utilizados para la programación de controles preventivos en la selección de personal y así se tome las medidas correctivas en el buen uso de los recursos que contribuyan con el crecimiento de la empresa.
3. Considerando los resultados obtenidos y mencionados en la discusión se concluye que el Control Preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la Rentabilidad Financiera, esto quiere decir que los socios son la cabeza de una organización y los fondos que emplean para las actividades previas a la selección del talento humano son el principio del crecimientos de estos, ya que son los que generarán los primeros ingresos y ayudaran con la rentabilidad.
4. Considerando los resultados obtenidos y mencionados en la discusión se concluye que el Control Preventivo en la selección del talento humano tienen relación con los componentes del control interno ya que estos fueron diseñados con el fin de gestionar la organización, integrado con los procesos administrativos y así poder determinar qué factores se tienen que prevenir para la selección del personal para que se lleguen a lograr los objetivos y convertirse en una empresa rentable.

CAPÍTULO V
RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Habiendo analizado los resultados, la discusión y las conclusiones obtenidas del presente trabajo de investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las empresas de transporte en Surquillo que fijen mejores controles preventivos en los procesos de selección del talento humano siguiendo pasos y procedimientos en el cual se evalúen las capacidades, experiencias y habilidades de los entrevistados, también que establezcan políticas de desempeño para el buen funcionamiento de sus labores.
2. Se recomienda a la organización ya sean dueños, gerentes o directivos que establezcan controles de prevención para el proceso de selección del personal y elijan o que destinen un área únicamente a la selección del personal que se encargue de evaluar constantemente el rendimiento de los mismos así disminuirían gastos económicos y materiales.
3. Se recomienda que los encargados de Recursos humanos que establezcan un proceso de selección contando con los fondos o recursos que dispone la empresa y puedan controlar los gastos que se hacen con la finalidad de ser más eficiente y así ayuden a tener una mejor toma de decisiones que ayude con el logro de los objetivos y con el aumento de la rentabilidad.
4. Se recomienda a las empresas que evalúen la gestión de cada área destinada al crecimiento de la empresa como el de recursos humanos, calidad del servicio, etc. Esto hará que la empresa consiga elevar los índices de eficacia, para que pueda identificar sus fortalezas y debilidades de los integrantes de la empresa, y así potenciar las fortalezas e introducir medidas que ayuden a mejorar las debilidades.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias Bibliográficas

- Alegre, L.; Berné, C.; Galve, C. (2000) Fundamentos de economía de la empresa: perspectiva funcional: Editorial Ariel.
- Alles, M. A. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Aquipucho L., L. Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso – callao, periodo: 2010-2012. (Tesis para optar por el grado Magister en Auditoría Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4247/1/Aquipucho_II.pdf
- CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra. Ed). Colombia: McGrawHill,
- CHIAVENATO, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ta. Ed). Colombia: McGrawHill,
- Cuevas D., F. (2002). Control de Costos y Gastos en los Restaurantes. (1.a ed). México D.F: Editorial Limusa S.A.
- Culqui F., E. (2013). El control previo como herramienta de mejora para el proceso de ejecución de pagos en el Departamento de Tesorería de la Fuerza Aérea del Perú. (Tesis de licenciatura Universidad de San Martín de Porres). Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/668>
- Farro E., C. (2014). Evaluación del control interno a las cuentas por cobrar de la empresa de Transportes y Servicios Vanina E.I.R.L., para mejorar la eficiencia y gestión, durante el período 2012. (Tesis por el título de Contador Público http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/300/1/TL_CarrascoOdarMilagros_FarroEspinoCarla.pdf

Fernández A., J. (1991) El Proceso administrativo: Editorial DIANA.

Finch, J; Freeman, R; y Gilbert, R. (1996) Administración. Bogota: Pearson Educación

Flores T., C. (2014). La Gestión logística y su influencia en la rentabilidad de las empresas especialistas en implementación de campamentos para el sector minero en lima metropolitana. (Tesis para el título de Contador Universidad de San Martín de Porres). Lima, Perú. Recuperado de <http://docplayer.es/5675077-Cinthia-jazmin-flores-tapia.html>

Fonseca, O. (2011). Sistema de Control Interno para organizaciones. Lima: Instituto de investigación en Accountability y Control - IICO.

Gómez C., D. (2012). Riesgos Financieros y operaciones Internacionales. (1.a ed). Madrid: ESIC Editorial.

Lawrence, G. (2003). Principios de Administración Financiera. (10 a ed). México: Pearson Educación.

Macas, S., Y. (2010). Análisis de Rentabilidad Económica y Financiera y Propuesta de mejoramiento en la empresa Comercializadora y exportadora de Bioacuaticos "COEXBI S.A Del Canton Huaquillas en los periodos contables 2008-2009. (Tesis para optar por el grado de Ingeniera en Contabilidad y Auditor Universidad Nacional de Loja). Recuperado de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1388/1/tesis%20ing.%20en%20contabilidad.pdf>

Mantilla, S. (2005). Control interno: informe coso, (4 a ed). Bogotá– Colombia: Esfera Editores

Tong, J. (2007). Finanzas empresariales. (1.a ed.). Lima, Perú: Centro de investigación. UP.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5.a ed.). México: Mc Graw Hill.

- Mantilla B., S. (2013). Auditoria del control interno. (3.a ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Mejía Mejía Elías (2014). Metodología de la investigación. Lima: Ediciones de la U.
- Ortiz U., F. (2004). Diccionario de metodología de la investigación científica. (1.a ed.). México: Limusa.
- Perdomo, A. (2004). Fundamentos del control interno. (9.a ed.). Bogotá: International Thomson Editores.
- Robbins, P., (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Bogotá: Pearson Educación
- Videla, P., Pastor, A. y Rahnema A. (1997) Mercados financieros internacionales. Barcelona, España: Canon Editorial, S.L.
- Whittington, R., & Pany, K. (2000). Auditoría. Un enfoque integral. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Zamora, T, A (2011). Rentabilidad y ventaja comparativa: un análisis de los sistemas de producción de guayaba en el estado de Michoacán. Madrid: Editorial Académica Española.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

Título: "Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de surquillo, 2016"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera el control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p>	<p>El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p>	<p>Control Preventivo</p>	<p>- Ambiente de Control -Evaluación de Riesgos -Actividades de Control -Información y comunicación -Planificación -Organización -Dirección - Control</p>	<p>1. TIPO DE ESTUDIO: El tipo de estudio es descriptivo correlacional porque solo se describirá las variables dando a conocer las diversas situaciones que afecten las variables.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO: El diseño del estudio es no experimental, porque no manipularemos las variables. En cuanto a su temporalidad es transversal porque el estudio es de rápida realización.</p> <p>3. POBLACIÓN: La población está conformada por la 17 empresas las cuales está representada por 60 personas del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>4. MUESTRA: Está conformada por 52 personas que conozcan el manejo de recursos humanos y personas encargada del rendimiento de la empresa.</p> <p>5. METODO DE INVESTIGACION: Hipotético Deductivo (Cuantitativo)</p> <p>6. TECNICA: La técnica a usar será la encuesta</p> <p>7. INSTRUMENTOS: El instrumento será el cuestionario que es elaboración propia</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>"¿Cuál es la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>¿Cómo el control preventivo en la selección del talento humano se relaciona con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016"</p>	<p>Específicos</p> <p>Analizar la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>"Determinar la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>Establecer la relación del control preventivo en la selección del talento humano con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016"</p>	<p>Específicas</p> <p>El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad económica en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con la rentabilidad financiera en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016</p> <p>El control preventivo en la selección del talento humano tiene relación con los componentes del control interno en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016"</p>	<p>Rentabilidad</p>	<p>- Eficiencia -Margen Neto -Margen Operativo -Margen Bruto -Fondos Propios -Apalancamiento -Rendimiento -Riesgo Financiero</p>	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Encuesta para medir la relación del control preventivo en la selección del talento humano con la rentabilidad en las empresas de transporte en el distrito de Surquillo, 2016

Generalidades

La presente encuesta es por razones éticas, confidenciales y anónimas.

Preguntas Generales

Años de experiencia: _____

Cargo: _____

N°	3.- VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTROL PREVENTIVO Marcar con un aspa (X) la alternativa que a su juicio corresponda:	VALORIZACIÓN DE LIKERT				
		No estoy de acuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1.	Considera que el ambiente de control en el departamento de la selección del talento humano es el adecuado.					
2.	Cree que es necesario evaluar los riesgos en la selección del talento humano para maximizar la rentabilidad.					
3.	Considera usted necesaria la programación de Actividades de control en la selección del talento humano en su empresa.					
4.	Piensa usted que en el departamento de Recursos humanos la información y comunicación se realiza de manera adecuada para la selección del talento humano					
5.	Piensa usted que la planificación del control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad de su empresa.					
6.	Cree usted que está bien definida el área destinada a la selección del talento humano en su empresa					
7.	Piensa usted que la influencia del administrador en la realización de planes del control preventivo en la selección del talento humano influye en la rentabilidad de su empresa					
8.	Considera usted que un buen control encamina a la corrección de problemas en el control preventivo de la selección del talento humano en su empresa.					
9.	Cree usted que la adecuada selección del talento humano permite lograr la eficiencia en el uso de los recursos que posee en su empresa					
10.	Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen neto de su empresa.					
11.	Considera usted que analizar la utilidad operativa de la empresa ayude a incrementar la rentabilidad de su empresa					
12.	Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa					
13.	Cree usted la inversión de fondos propios en selección del talento humano permita incrementar la rentabilidad de sus empresa.					
14.	Considera usted que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a la rentabilidad de su empresa.					
15.	Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa					
16.	Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.					

Gracias por la atención prestada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Solo para los que quieren salir adelante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la escuela de Contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller en

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: "Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Zambrano Cabello Jacqueline Georgette
D.N.I: 72154161

12	Margen Bruto	Si	No	Si	No	Si	No	
	Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa.							
	DIMENSIÓN 2: Rentabilidad financiera							
13	Fondos Propios	Si	No	Si	No	Si	No	
	Cree usted la inversión de fondos propios en selección del talento humano permita incrementar la rentabilidad de sus empresa.							
14	Apalancamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	Considera usted que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a la rentabilidad de su empresa.							
15	Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa							
16	Riesgo Financiero	Si	No	Si	No	Si	No	
	Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del Juez validador: Sandoval Laguna Myrna

DNI: 0.62.8.6.7.0

Especialidad del validador: Docente Educación

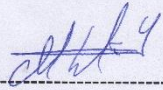
3 de 02 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Solo para los que quieren salir adelante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): ENA CUBA MAYURI
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la escuela de Contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller en

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: "Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Zambrano Cabello Jacqueline Georgette
D.N.I: 72154161

12	Margen Bruto	Si	No	Si	No	Si	No	
	Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa.							
DIMENSIÓN 2: Rentabilidad financiera								
13	Fondos Propios	Si	No	Si	No	Si	No	
	Cree usted la inversión de fondos propios en selección del talento humano permita incrementar la rentabilidad de sus empresa.							
14	Apalancamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	Considera usted que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a la rentabilidad de su empresa.							
15	Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa							
16	Riesgo Financiero	Si	No	Si	No	Si	No	
	Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. ENA CUBA MAYORI
DNI: 03182084

Especialidad del validador: ABOGADA

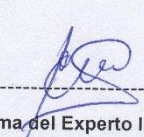
15 de Junio del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Solo para los que quieren salir adelante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): IRIS MARGOT LOPEZ VEGA
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la escuela de Contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller en

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: "Control Preventivo en la selección del talento humano y su relación con la rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Zambrano Cabello Jacqueline Georgette
D.N.I: 72154161

12	Margen Bruto	Si	No	Si	No	Si	No
	Considera usted que la adecuada selección del talento humano permite incrementar el margen bruto de su empresa.						
DIMENSIÓN 2: Rentabilidad financiera							
13	Fondos Propios	Si	No	Si	No	Si	No
	Cree usted la inversión de fondos propios en selección del talento humano permita incrementar la rentabilidad de sus empresa.						
14	Apalancamiento	Si	No	Si	No	Si	No
	Considera usted que apoyarse en un apalancamiento para generar ingresos ayude a la rentabilidad de su empresa.						
15	Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No
	Piensa usted que el buen rendimiento de los fondos influye en la rentabilidad de su empresa						
16	Riesgo Financiero	Si	No	Si	No	Si	No
	Cree usted que evaluar los riesgos financieros ayude a mejorar la rentabilidad en su empresa.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador. **LOPEZ VEGA IRIS MARGOT**
DNI: **41148074**

Especialidad del validador: **Mg. C.P.C.**

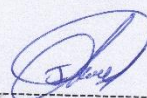
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de **06** del 20**17**



Firma del Experto Informante.

ANEXO 03 BASE DE DATOS

ITEM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
2	1	1	2	2	2	5	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2
3	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	1	3
4	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3
5	1	2	3	5	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3
6	1	2	3	5	1	1	3	5	2	3	3	4	3	1	1	1
7	1	3	1	5	1	1	3	5	2	1	2	4	3	1	4	1
8	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	4	1
9	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3
10	1	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3
11	1	4	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3
12	2	4	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2
13	2	4	2	5	2	3	1	2	3	3	3	4	2	1	4	2
14	2	4	2	5	2	4	3	2	3	3	3	4	2	1	4	2
15	2	3	2	5	2	4	3	2	3	1	1	4	2	1	3	4
16	2	3	2	5	2	2	3	2	3	1	1	4	1	1	3	5
17	2	3	1	2	3	2	4	2	3	1	1	4	1	2	1	5
18	2	3	1	2	3	4	4	1	3	3	1	4	1	2	1	4
19	2	4	1	2	5	1	4	1	3	3	3	4	3	1	1	1
20	2	4	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	4	1	1	1
21	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	5	1	4	1
22	2	3	3	2	5	1	2	3	4	3	3	1	4	1	2	4
23	3	4	3	2	5	2	2	4	4	4	4	1	5	3	2	2
24	1	5	1	2	5	2	4	2	4	4	4	1	5	3	2	2
25	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	1	4	4	1	2	4
26	2	1	2	4	2	2	4	2	5	1	5	4	2	1	2	4
27	2	1	2	5	2	1	4	5	5	1	4	5	2	1	4	1
28	2	1	2	5	2	4	4	5	5	1	4	5	1	4	4	1
29	3	1	2	4	4	2	1	3	5	1	4	5	1	4	1	1
30	3	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	5	5	4	1	5
31	3	1	4	4	4	1	1	1	4	4	2	5	4	4	4	5
32	3	1	4	4	5	1	5	5	4	4	2	1	5	1	4	1
33	3	1	4	4	4	4	5	3	1	1	2	1	5	1	5	5
34	3	1	4	2	4	1	1	3	4	1	2	1	5	1	5	2
35	4	1	5	2	4	5	1	3	4	1	4	1	4	1	5	2
36	5	1	3	2	5	5	1	2	4	1	4	1	2	1	5	2
37	5	1	3	2	5	1	1	2	4	4	4	5	2	1	2	5
38	5	5	5	4	5	5	5	2	1	4	4	5	5	5	2	5
39	3	5	5	4	5	5	5	3	1	4	4	5	5	4	4	5
40	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	2	1	5	4	5	5
41	5	1	4	5	5	4	4	2	4	5	2	1	5	5	5	5
42	5	1	4	2	5	5	4	2	4	5	2	1	3	5	4	5
43	5	1	5	2	5	3	4	2	5	4	5	1	3	5	4	2
44	5	1	5	2	5	3	5	2	2	5	5	1	5	5	4	2
45	4	1	4	2	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2
46	4	1	4	2	5	4	5	5	5	4	4	1	5	4	2	5
47	4	1	4	2	5	4	3	5	4	4	4	1	5	4	2	5
48	4	5	4	2	5	3	3	3	4	5	5	1	5	4	5	2
49	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2
50	4	5	4	2	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2
51	4	5	5	2	5	3	4	3	5	4	4	1	5	4	4	5
52	4	5	5	2	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5

Probar el nuevo Feedback Studio

TESS UCY DP2017 para el 15-Ago-2017

Originality Checkmark Plagiarism

Trabajo 20 de 30

Resumen de Coincidencias

turnitin 23% DE 100

CONTROL PREVENTIVO EN LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Control Preventivo en la selección del Talento humano y su relación con la Rentabilidad en las empresas de transporte del distrito de Surquillo, 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:
Jacqueline Georgette Zambrano Cabello

ASESOR:
Mgr. Diaz Diaz Donato

Item	Source	Percentage
1	www.repositorioacale...	2%
2	Entregado a Universidad...	2%
3	repositorio ucvi edu pe	2%
4	es.slideshare.net	2%
5	www.gusticopolis.com	2%
6	alicia.concytec.gob.pe	1%
7	documents.mx	1%
8	nacionesbask.asgrupo...	1%
9	espace.school.univov.es	1%
10	cybertesis.unimsm.edu...	1%

Página 1 DE 11

Verificar solo texto

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mg. **DONATO DÍAZ DÍAZ**, docente revisor de la tesis del estudiante JACQUELINE GEORGETTE ZAMBRANO CABELLO titulada CONTROL PREVENTIVO EN LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA RENTABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DEL DISTRITO DE SURQUILLO, 2016 constato que la misma tiene un **índice de similitud del 23%** verificable en el reporte de originalidad del **programa TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Julio del 2017



Mg. Donato Díaz Díaz
Docente Evaluador de tesis
DNI 08467350



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SE SOLICITA:

Visto Bueno para empastado

Yo, Jacqueline Georgette Zambrano Cabello con DNI N° 72154161
 domiciliado en Asoc. de Viv. Villa los Orquídes HRA LT 9 - Puente Piedra

ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de egresado de la promoción del semestre 2017-I

identificado con el código de matrícula N° 6700249271 de la Escuela Profesional

CONTABILIDAD recorro a su honorable despacho para

solicitarle lo siguiente:

Solicito el visto bueno para el empastado de
mi trabajo

Por lo expuesto, agradeceré atender mi petición por ser de justicia.

Lima, 18 de Junio de 2018



Firma del solicitante

ANEXOS:

- 1)
- 2)
- 3)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ZAMBRANO CABELLO JACQUELINE GEORGETTE
D.N.I. : 7215461
Domicilio : PISO de VIO. Villa los Olivos H.P.A. 15 9. PUNTE PEDRA
Teléfono : Fijo : Móvil : 974634457
E-mail : jacqui.08@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : CONTABILIDAD
Carrera : CONTABILIDAD
Título : CONTADOR PÚBLICO

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es):

ZAMBRANO CABELLO JACQUELINE GEORGETTE

Título de la tesis:

CONTROL PRESUPUESTIVO EN LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON LA REMUNERACIÓN EN LAS EMPRESAS DE TRANSORTE DEL DISTRITO
DE SURQUILLO, 2016

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 18-06-13